

G R O U P E  
**AGÉCO**

Les conditions de travail des employés  
en agriculture en 2017

Réalisée pour



Conditions de travail des employés  
en agriculture en 2017

ISBN : 978-2-924383-14-8 (Imprimé)  
ISBN : 978-2-924383-15-5 (PDF)  
Dépôt légal, octobre 2018  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada





## RAPPORT PRÉSENTÉ À

AGRIcarrières, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

## ÉQUIPE DE RÉALISATION

Diane Gilbert, agr., responsable du mandat, Groupe AGÉCO

Simon Dostie, Monique Mercier, Pascale Lapointe et Virginie Veilleux, Groupe AGÉCO

Équipe de sondeurs assidus, Groupe AGÉCO

Caroline Vézina, réviseure professionnelle

## COMITÉ DE SUIVI

Paul Doyon, président d'AGRIcarrières, Union des producteurs agricoles

Éric Van Winden, Association des producteurs maraîchers du Québec

Julie Bissonnette, Fédération de la relève agricole du Québec

James Allen, Fédération de l'UPA de la Chaudière-Appalaches

Richard Maheu, Fédération de l'UPA de l'Outaouais-Laurentides

Mario Théberge, Fédération de l'UPA du Saguenay-Lac-Saint-Jean

André Mousseau, Syndicat des producteurs en serre du Québec

Denis Roy, Union des producteurs agricoles

Marc-André Moreau, Commission des partenaires du marché du travail

Charles Dufour, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

Émilie Arcand, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Carl Grenier, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Julio Lara, représentant des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 501

Geneviève Lemonde, AGRIcarrières

Robert Ouellet, AGRIcarrières

## PARTICIPATION FINANCIÈRE





## RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE

La présente étude visait, dans un premier temps, à **mettre à jour les données sur les conditions de travail des employés travaillant à temps plein** et occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises des secteurs laitier, porcin et serricole en 2017.

Pour la première fois, l'étude devait également documenter les postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises avicoles (volaille et œufs) et le poste d'opérateur de machinerie agricole travaillant dans les secteurs de production de grandes cultures, de production de pommes de terre, de production maraîchère et de production de bovins de boucherie.

### ENQUÊTES WEB ET TÉLÉPHONIQUE

Une enquête web combinée à une enquête téléphonique menée auprès de **741 producteurs agricoles** a permis de documenter les conditions de travail de **974 employés agricoles**, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, et travaillant à temps plein. Des catégories d'emplois ont été retenues selon la réalité des différents secteurs de production.

299 entreprises laitières	<ul style="list-style-type: none"><li>• 35 gérants de troupeau</li><li>• 158 ouvriers en production laitière</li><li>• 164 manœuvres</li></ul>
145 entreprises porcines	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50 gérants de troupeau</li><li>• 91 ouvriers en production porcine</li><li>• 85 manœuvres</li></ul>
64 entreprises serricoles	<ul style="list-style-type: none"><li>• 29 gérants de production</li><li>• 48 ouvriers serricoles</li><li>• 45 manœuvres</li></ul>
72 entreprises avicoles	<ul style="list-style-type: none"><li>• 26 gérants de troupeau</li><li>• 58 ouvriers en production avicole</li><li>• 24 manœuvres</li></ul>
161 entreprises (GC, PdT, M, BB)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 161 opérateurs de machinerie</li></ul>

<sup>1</sup> Grandes cultures (GC), pommes de terre (PdT), maraîchère (M), bovins de boucherie (BB).

Les informations suivantes résument les grands constats de l'enquête de 2017.

### RÉMUNÉRATION ET HEURES DE TRAVAIL EN 2017

- Le gérant de ferme laitière reçoit en moyenne 16,99 \$/h, l'ouvrier en production laitière, 15,89 \$/h et le manœuvre, 14,71 \$/h.
- Dans le secteur porcin, le gérant de troupeau gagne en moyenne 20,77 \$/h, l'ouvrier en production porcine, 17,34 \$/h et le manœuvre, 15,20 \$/h.
- Dans la production avicole, le gérant de troupeau reçoit en moyenne 21,57 \$/h, l'ouvrier en production avicole, 17,44 \$/h et le manœuvre, 15,56 \$/h.
- Les producteurs en serre versent en moyenne 20,24 \$/h aux gérants de production, 15,08 \$/h aux ouvriers et les manœuvres reçoivent, quant à eux, 12,90 \$/h.
- L'opérateur de machinerie travaillant dans les secteurs des grandes cultures, des cultures maraîchères, des pommes de terre ou des bovins de boucherie est en moyenne rémunéré 16,97 \$/h.
- L'augmentation de salaire pour 2018 varie de 2,0 % à 4,4 % selon les secteurs de production et les postes. Notons que certains producteurs ne se sont pas prononcés sur cette question, particulièrement dans la production laitière et dans les secteurs qui emploient des opérateurs de machinerie agricole.
- À l'exception des gérants de ferme laitière qui travaillent en moyenne près de 50 h/semaine, l'horaire de travail est en moyenne de 40 à 45 h/semaine.
- Pour un même secteur de production, la semaine de travail des gérants de ferme est en moyenne plus longue que celle des ouvriers, qui est comparable à celle des manœuvres.
- Les heures coupées sont une pratique assez courante dans la production laitière, puisque le quart des gérants, plus de la moitié des ouvriers et près de 70 % des manœuvres travaillent dans ces conditions.

Formation agricole – Les gérants de ferme sont plus nombreux que les ouvriers et les manœuvres à avoir suivi une formation agricole (généralement de niveau collégial ou universitaire), particulièrement dans la production laitière.

Travail de fin de semaine – Le travail de fin de semaine s'avère particulièrement fréquent dans le secteur agricole. De façon générale, les activités de production et les périodes de pointe exigent une disponibilité de travailleurs tous les jours et l'aménagement du travail de fin de semaine reste un enjeu. La présence au travail une fin de semaine sur deux est la pratique la plus courante dans les secteurs laitier et porcin. La plupart des opérateurs de machinerie ont à composer avec un travail de fin de semaine selon les besoins de production. Dans les productions serricole et avicole, une proportion importante d'employés n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine.

La rémunération additionnelle pour les heures supplémentaires est une pratique surtout constatée dans le secteur serricole.

Prime de rendement – En production porcine, il est courant d'offrir une prime de rendement aux employés.

Prime de fin d'année – Le versement d'une prime de fin d'année reste la pratique la plus adoptée par les producteurs agricoles.



## VACANCES ET AUTRES AVANTAGES

Les entreprises embauchent des travailleurs à temps plein depuis plusieurs années. Le nombre moyen de semaines de vacances s'appuie minimalement sur les normes du travail.

Les avantages sociaux les plus fréquemment consentis aux travailleurs à temps plein dans les fermes sont les dons de produits agricoles et les jours de maladie payés. Offrir des repas aux employés est une pratique plus souvent rencontrée dans les entreprises laitières et pour les opérateurs de machinerie. Globalement, environ une entreprise sur cinq fournit un logement aux employés.

Les assurances (salaire, maladie et vie) sont plus présentes dans les productions porcine, avicole et sericole. Les travailleurs en production porcine sont proportionnellement plus nombreux à bénéficier des différents avantages sociaux que peuvent offrir les employeurs.

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Globalement, la gestion des ressources humaines est encore peu formalisée, mais semble plus structurée dans la production sericole (manuel de l'employé, politique de rémunération écrite, contrat de travail formalisé, évaluation de la performance). L'évaluation de la performance est la pratique la plus répandue dans tous les secteurs de production.

## RECRUTEMENT ET RÉTENTION D'EMPLOYÉS

De façon générale, un taux élevé de producteurs doivent composer avec le départ d'employés, et particulièrement dans la production en serre. Dans les deux dernières années, près de la moitié des producteurs de lait et de porcs qui embauchent de la main-d'œuvre à temps plein ont vu des employés quitter l'entreprise; dans les productions en serre, cette proportion atteint 80 %. Par contre, le départ de travailleurs occupant un poste d'opérateur de machinerie ne semble pas vraiment être un enjeu pour les producteurs qui embauchent de tels travailleurs.

Une grande proportion de producteurs prévoient que le recrutement de travailleurs locaux sera difficile. Le recrutement de travailleurs étrangers temporaires est moins problématique.

## GLOBALEMENT

Le volume de production et le chiffre d'affaires des entreprises augmentent. Les propriétaires tendent de plus en plus à trouver un équilibre entre leur travail à la ferme et leurs autres occupations. Une proportion importante de producteurs se heurte à des difficultés de recrutement et de rétention en emploi; le besoin de main-d'œuvre reste actuel.

AGRIcarrières et les Centres d'emploi agricole devront poursuivre leur travail de sensibilisation et d'information auprès des producteurs et des travailleurs, et appuyer les producteurs dans leurs stratégies de recrutement et de rétention de main-d'œuvre afin de les accompagner dans leurs nombreux défis et de leur offrir l'aide nécessaire dans leur gestion des ressources humaines.



## TABLE DES MATIÈRES

Résumé de l'étude .....	vii
1. Contexte .....	1
2. Objectif de l'étude .....	1
3. Méthodologie.....	1
3.1 Définition d'un employé à temps plein .....	1
3.2 Profils de compétences visés (postes occupés).....	2
3.3 Méthodes d'enquête .....	4
4. Profil des entreprises laitières .....	7
4.1 Taille des entreprises laitières .....	7
4.2 Chiffre d'affaires des entreprises laitières.....	8
4.3 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises laitières .....	10
4.4 Système de traite actuellement et prévision dans 5 ans .....	11
4.5 Recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire.....	12
5. Profil des entreprises porcines .....	13
5.1 Type d'élevage porcin.....	13
5.2 Cheptel porcin.....	14
5.3 Chiffre d'affaires des entreprises porcines.....	17
5.4 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises porcines .....	18
5.5 Recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire.....	20
6. Profil des entreprises avicoles .....	21
6.1 Cheptel avicole .....	21
6.2 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises avicoles .....	22
6.3 Recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire.....	23
7. Profil des entreprises serricoles.....	24
7.1 Type d'entreprises serricoles.....	24
7.2 Superficie de serre .....	24
7.3 Chiffre d'affaires des entreprises serricoles.....	26
7.4 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises serricoles.....	27
7.5 Recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire.....	28
8. Profil des entreprises qui emploient un opérateur de machinerie .....	29
8.1 Taille des entreprises qui emploient un opérateur de machinerie.....	29
8.2 Nombre d'opérateurs de machinerie dans les entreprises.....	29
8.3 Recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire.....	31
9. Conditions de travail de la main-d'œuvre non familiale .....	32
9.1 Nombre d'années d'embauche .....	32
9.2 Formation des employés .....	32
9.3 Nombre d'heures de travail.....	34
9.4 Travail pendant la fin de semaine .....	36

9.5	Salaire .....	39
9.6	Vacances .....	42
9.7	Travail pendant les jours fériés.....	45
9.8	Primes versées .....	46
9.9	Avantages sociaux.....	47
9.10	Augmentation salariale de 2017 à 2018.....	49
10.	Gestion des ressources humaines .....	50
11.	Conclusion.....	52

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 4.1	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de vaches en lactation, 2017 .....	7
Tableau 4.2	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2017 .....	9
Tableau 4.3	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2017 .....	10
Tableau 4.4	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le système de traite, 2017 et 2022 .....	12
Tableau 4.5	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires, 2014 et 2017 .....	12
Tableau 5.1	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein, selon le type d'élevage porcin, 2017 .....	13
Tableau 5.2	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de truies, 2017.....	15
Tableau 5.3	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de porcs, 2017 .....	16
Tableau 5.4	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2017 .....	17
Tableau 5.5	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2017 .....	19
Tableau 5.6	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires, 2014 et 2017 .....	20
Tableau 6.1	Répartition des entreprises avicoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein par strate de cheptel, 2017 .....	22
Tableau 6.2	Répartition des entreprises avicoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2017 .....	23
Tableau 7.1	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon la superficie, 2017 .....	25

Tableau 7.2	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein, selon le chiffre d'affaires, 2017 .....	26
Tableau 7.3	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2017 .....	27
Tableau 7.4	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires, 2014 et 2017 .....	28
Tableau 8.1	Répartition des entreprises qui emploient un opérateur de machinerie selon la superficie cultivée, 2017 .....	29
Tableau 8.2	Répartition des entreprises qui emploient un opérateur de machinerie selon la superficie cultivée, 2017 .....	30
Tableau 8.3	Nombre moyen de mois travaillés par année par les opérateurs de machinerie agricole, 2017 .....	30
Tableau 8.4	Importance des opérateurs de machinerie agricole qui occupent un emploi en dehors de la plage d'embauche par les entreprises à l'étude, 2017 .....	31
Tableau 9.1	Répartition des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'années à y avoir recours, 2017.....	32
Tableau 9.2	Formation des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2017 .....	33
Tableau 9.3	Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2017 .....	35
Tableau 9.4	Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2017 .....	37
Tableau 9.5	Fréquence de travail de fin de semaine des opérateurs de machinerie agricole, 2017 .....	38
Tableau 9.6	Unité de déclaration du salaire versé par les producteurs, selon le poste occupé par les employés à temps plein, 2017 .....	39
Tableau 9.7	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2017 .....	41
Tableau 9.8	Répartition des employés à temps plein, selon le nombre de semaines de vacances et selon le poste occupé, 2017 .....	43
Tableau 9.9	Nombre de semaines de vacances des employés à temps plein, en fonction du nombre d'années de service continu et selon le poste occupé, 2017 .....	44
Tableau 9.10	Proportion des employés à temps plein qui ne travaillent pas les jours fériés, selon le poste occupé, 2017 .....	46
Tableau 9.11	Proportion des employés à temps plein qui reçoivent une rémunération additionnelle, selon le poste occupé, 2017 .....	46
Tableau 9.12	Proportion des employés à temps plein qui bénéficient de certains avantages sociaux, selon le poste occupé, 2017 .....	48
Tableau 9.13	Répartition des travailleurs embauchés à temps plein, selon l'augmentation salariale prévue en 2018 comparativement à 2017 .....	49
Tableau 10.1	Répartition des entreprises quant aux éléments liés à la gestion des ressources humaines, 2017 .....	50

Tableau 10.2 Répartition des entreprises quant aux éléments liés à la rétention des employés et au recrutement, 2017 .....	51
--	----

## LISTE DES FIGURES

Figure 3.1	Nombre d'entreprises à l'étude et nombre de travailleurs documentés .....	6
Figure 4.1	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de vaches en lactation, 2014 et 2017 .....	8
Figure 4.2	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2014 et 2017 .....	9
Figure 4.3	Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2014 et 2017 .....	11
Figure 5.1	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le type d'élevage, 2014 et 2017 .....	14
Figure 5.2	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de truies, 2014 et 2017 .....	15
Figure 5.3	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de porcs, 2014 et 2017 .....	17
Figure 5.4	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2014 et 2017 .....	18
Figure 5.5	Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2014 et 2017 .....	20
Figure 7.1	Répartition des entreprises serricoles selon le type de cultures, 2017 .....	24
Figure 7.2	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon la superficie, 2014 et 2017 .....	25
Figure 7.3	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2014 et 2017 .....	26
Figure 7.4	Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2014 et 2017 .....	28
Figure 9.1	Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein des secteurs laitier, porcin et serricole, 2017 .....	36
Figure 9.2	Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2017 .....	38
Figure 9.3	Étendue du salaire horaire des employés à temps plein (quartiles 2 et 3), selon le poste occupé, 2017 .....	41
Figure 9.4	Proportion des employés à temps plein qui ne travaillent pas les jours fériés, selon le poste occupé, 2017 .....	45

## 1. CONTEXTE

---

Le recours à la main-d'œuvre non familiale est une réalité bien présente dans le secteur agricole. Le volume de production des entreprises augmente. Les propriétaires tendent de plus en plus à trouver un équilibre entre leur travail à la ferme et leurs autres occupations. Une proportion importante de producteurs se heurte à des difficultés de recrutement et de rétention en emploi; le besoin de main-d'œuvre reste actuel.

Le secteur agricole dispose de statistiques officielles insuffisantes sur les conditions de travail des employés travaillant à temps plein dans des fermes. Les producteurs agricoles ont besoin de repères fiables et à jour permettant de se comparer à d'autres secteurs de l'économie, de cerner les conditions susceptibles d'améliorer la situation de recrutement et de rétention de main-d'œuvre qualifiée et de les aider dans leurs décisions de gestion des ressources humaines. Les intervenants aussi recherchent des données à jour pour bien outiller les producteurs agricoles dans leur rôle d'employeur.

La présente étude vient combler ce besoin d'information à jour sur les conditions de travail des employés à temps plein dans les entreprises agricoles.

## 2. OBJECTIF DE L'ÉTUDE

---

L'objectif du présent mandat était d'actualiser les données de 2014 sur les conditions de travail des employés travaillant à temps plein et occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant de ferme dans des entreprises des secteurs laitier, porcin et serricole. Pour une première fois, les conditions de travail des employés travaillant dans les entreprises avicoles ont été documentées, de même que les conditions de travail pour le poste d'opérateur de machinerie dans les secteurs des grandes cultures, des pommes de terre, des cultures maraîchères et des bovins de boucherie.

## 3. MÉTHODOLOGIE

---

### 3.1 DÉFINITION D'UN EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN

L'étude vise précisément la main-d'œuvre salariée, travaillant à temps plein dans l'entreprise agricole. L'employé à temps plein est ici défini comme étant une personne :

- sans lien familial avec le propriétaire de la ferme, tels père, mère, frère, sœur, mari, femme, fils ou fille;
- à qui le producteur agricole verse un salaire;
- qui travaille au moins 30 heures par semaine;
- qui travaille pendant au moins 40 semaines par année.

### 3.2 PROFILS DE COMPÉTENCES VISÉS (POSTES OCCUPÉS)

AGRIcarrières, qui travaille au développement de la main-d'œuvre et des emplois en production agricole, détermine principalement trois postes de travail pour les employés embauchés sur une base annuelle dans les productions laitière, porcine, avicole et serricole : le manœuvre, l'ouvrier et le gérant.

Globalement, ces trois postes peuvent être distingués ainsi :

- Le MANŒUVRE réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et sous supervision.
- L'OUVRIER a davantage de compétences ou d'expérience et de responsabilités.
- Le GÉRANT effectue des tâches diverses (celles de l'ouvrier), mais, en plus, il planifie, coordonne et supervise les activités de production de la ferme.

#### PRODUCTION LAITIÈRE

AGRIcarrières détermine principalement trois postes de travail pour les employés embauchés sur une base annuelle en production laitière, soit le manœuvre, l'ouvrier en production laitière et le gérant de troupeau.

Le MANŒUVRE réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et sous supervision :

- il aide à l'étable, par exemple à la traite, au nettoyage des allées et des enclos, à l'écurage, à la distribution de l'alimentation, à l'entretien des bâtiments.

L'OUVRIER EN PRODUCTION LAITIÈRE a davantage de compétences ou d'expérience et de responsabilités :

- il peut effectuer les mêmes tâches que le manœuvre,
- il applique des éléments de régie du troupeau, de régie de l'alimentation, de santé du troupeau et de reproduction.

Finalement, le GÉRANT DE TROUPEAU ou le VACHER :

- il peut effectuer les mêmes tâches que l'ouvrier,
- il planifie, coordonne et supervise les activités de production de la ferme.

#### PRODUCTION PORCINE

AGRIcarrières détermine principalement trois postes de travail pour les employés embauchés sur une base annuelle en production porcine, soit le manœuvre en production porcine, l'ouvrier en production porcine et le gérant de troupeau.



Le MANŒUVRE EN PRODUCTION PORCINE réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et sous supervision :

- il aide à la porcherie, par exemple aux mises bas, aux soins des animaux, au nettoyage, aux déplacements et au chargement des porcs, à la distribution de l'alimentation ou à l'entretien des bâtiments.

L'OUVRIER EN PRODUCTION PORCINE a davantage de compétences ou d'expérience et de responsabilités :

- il peut effectuer les mêmes tâches que le manœuvre,
- il applique des éléments de régie et de gestion du troupeau, de régie de l'alimentation, de santé du troupeau et de reproduction.

Finalement, le GÉRANT DE TROUPEAU :

- il peut effectuer les mêmes tâches que l'ouvrier,
- il planifie, coordonne et supervise les activités de production de la ferme.

## PRODUCTION AVICOLE

AGRIcarrières détermine trois postes de travail pour les employés embauchés sur une base annuelle en production avicole, soit le manœuvre en production avicole, l'ouvrier en production avicole et le gérant de troupeau.

Le MANŒUVRE EN PRODUCTION AVICOLE réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et sous supervision :

- il aide au poulailler, par exemple à l'alimentation, lors des tournées de surveillance, lors d'un chargement d'oiseaux ou pour l'entretien des poulaillers.

L'OUVRIER EN PRODUCTION AVICOLE a davantage de compétences ou d'expérience et de responsabilités :

- il peut effectuer les mêmes tâches que le manœuvre,
- il s'occupe directement des oiseaux et des équipements de production pendant toutes les phases d'élevage; il applique des éléments de régie d'élevage, de régie d'alimentation, de santé du troupeau, de nettoyage et d'entretien.

Finalement, le GÉRANT DE TROUPEAU :

- il peut effectuer les mêmes tâches que l'ouvrier,
- il planifie, coordonne et supervise les activités de production.

## PRODUCTION SERRICOLE

AGRIcarrières détermine trois postes de travail pour les employés embauchés sur une base annuelle en production serricole, soit le manœuvre en production serricole, l'ouvrier en production serricole et le gérant de production.

Le MANŒUVRE EN PRODUCTION SERRICOLE réalise des tâches demandant généralement peu de qualification et sous supervision :

- il travaille principalement à la mise en place des cultures, à leur entretien et à l'expédition des produits,
- il aide aux activités de nettoyage et d'entretien de la serre.

L'OUVRIER EN PRODUCTION SERRICOLE a davantage de compétences ou d'expérience et de responsabilités :

- il peut effectuer les mêmes tâches que le manœuvre,
- il est responsable de la phytoprotection, de la fertilisation, de l'irrigation et du suivi des plants.

Finalement, le GÉRANT DE PRODUCTION :

- il planifie, dirige et contrôle les activités de production de l'entreprise en production végétale.

## OPÉRATEUR DE MACHINERIE DANS LES SECTEURS DES GRANDES CULTURES, DES POMMES DE TERRE, DES CULTURES MARAÎCHÈRES ET DES BOVINS DE BOUCHERIE

Principalement, l'OPÉRATEUR DE MACHINERIE :

- il conduit un tracteur ou d'autres machineries pour effectuer les travaux aux champs, allant de la préparation du sol à la récolte,
- il s'occupe de l'entretien régulier des machineries et des équipements.

### 3.3 MÉTHODES D'ENQUÊTE

#### COMBINAISON DE MÉTHODES D'ENQUÊTE

La démarche méthodologique retenue diffère de celle utilisée en 2014. Dans la présente étude, les producteurs agricoles ont été invités à répondre à un questionnaire en ligne (l'enquête de 2014 était uniquement téléphonique). Pour les entreprises échantillonnées n'ayant pas d'adresse courriel, elles ont été contactées par téléphone.

Afin de permettre la comparaison de la situation de 2014 avec celle de 2017, la version de 2014 du questionnaire d'enquête a été utilisée pour les productions laitière, porcine et serricole.

Quelques questions ont été ajoutées, notamment la scolarité des travailleurs, la connaissance par le producteur du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), l'intention d'installer un robot de traite et la proportion de travailleurs ayant un horaire coupé en production laitière. Le questionnaire en production avicole a été inspiré de celui en production porcine. Le questionnaire utilisé pour documenter le poste d'opérateur de machinerie dans les secteurs des cultures maraîchères, des pommes de terre, des grandes cultures et des bovins de boucherie était une adaptation du questionnaire en production laitière, mais ajusté à la réalité de ce poste.

Tous les questionnaires ont été soumis à AGRICarières, puis discutés et approuvés par les responsables avant le début des sondages web et téléphonique. La collecte des données a été effectuée par Groupe AGÉCO, tout comme le traitement de celles-ci (validation, compilation) et la présentation des résultats.

## POPULATION VISÉE ET PARTICIPATION À L'ÉTUDE

La liste d'entreprises par secteur de production a été fournie par chacune des associations de producteurs, après avoir convenu d'une entente de confidentialité écrite avec chacune d'elles. Ces listes regroupaient des entreprises qui employaient ou non des travailleurs non familiaux, cette information n'étant pas connue des associations.

Pour la plupart des secteurs de production, l'échantillonnage a été fait de façon aléatoire parmi l'ensemble des producteurs de chaque liste reçue, c'est-à-dire que chaque producteur d'un même secteur de production avait la même chance d'être sélectionné pour collaborer à l'étude. La taille des échantillons de départ était très grande pour tenir compte, entre autres, de la non-admissibilité à l'étude (entreprise sans employés non familiaux). Dans certaines productions, tous les producteurs ont été invités à participer à l'étude. C'est le cas dans la production d'œufs d'incubation, la production d'œufs de consommation, l'élevage de bovins de boucherie et la production serricole).

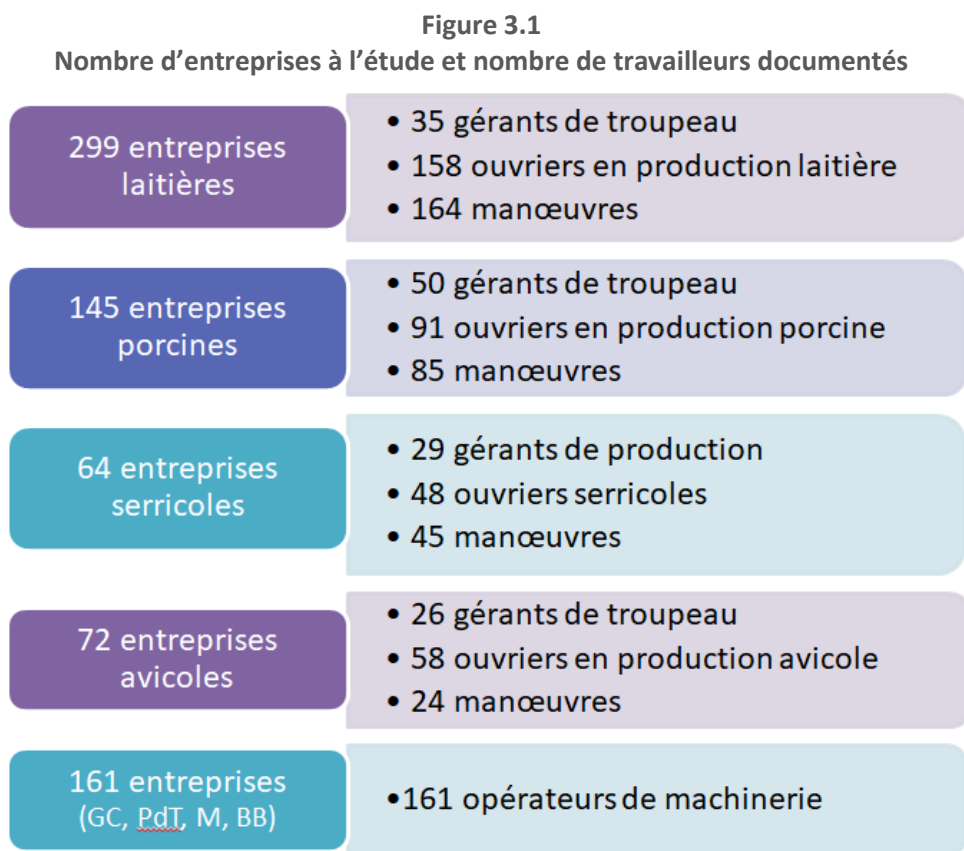
Les producteurs échantillonnés ont été informés de l'étude en cours et encouragés à y participer par l'intermédiaire de l'infolettre de leur association respective transmise par courriel ou par la poste, pour les producteurs n'ayant pas de courriel.

Le sondage web et les relances ont été effectués au cours des mois de mars et d'avril 2018. Les appels téléphoniques aux producteurs sans courriel et aux producteurs n'ayant pas encore répondu à l'enquête en ligne ont été principalement effectués en soirée dans la plupart des secteurs de production, sauf pour les producteurs en serre qui ont surtout été contactés en journée. Dans tous les cas, des appels ont été faits à différents moments de la journée, et à des dates différentes, pour ainsi joindre le plus de producteurs possible. Les appels sur rendez-vous se faisaient selon la disponibilité du producteur, en semaine comme le samedi. Jusqu'à 8 appels ont été effectués pour joindre chaque producteur dans différentes plages horaires.

Parmi les entreprises échantillonnées, un grand nombre ne répondaient pas aux critères d'admissibilité à l'enquête. La principale raison concerne le fait qu'en 2017, ces producteurs n'embauchaient pas de travailleurs à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires de l'entreprise.

L'enquête visait à rassembler de l'information pour un employé de l'entreprise par catégorie d'emploi. Si l'entreprise travaillait avec plusieurs employés, le producteur listait le prénom de ses employés et une sélection au hasard était faite afin d'identifier le travailleur visé par le sondage pour chaque catégorie d'emploi.

Au total, 741 producteurs ont bien voulu collaborer à l'étude sur les conditions de travail, permettant ainsi de documenter 974 travailleurs agricoles correspondant aux catégories d'emplois retenues (cf. Figure 3.1).



<sup>1</sup> Grandes cultures (GC), pommes de terre (PdT), maraîchère (M), bovins de boucherie (BB).

## 4. PROFIL DES ENTREPRISES LAITIÈRES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 299 entreprises laitières embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein<sup>1</sup> en 2017. La présente section dresse un profil des entreprises laitières sondées :

- Taille des entreprises interrogées (nombre de vaches laitières, chiffre d'affaires),
- Nombre de travailleurs à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires,
- Recours à la main-d'œuvre étrangère, à temps plein.

### 4.1 TAILLE DES ENTREPRISES LAITIÈRES

#### NOMBRE DE VACHES, 2017 (cf. Tableau 4.1)

- La taille moyenne des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein s'établit à 93 vaches en lactation, allant de 20 vaches à plus de 500 vaches par entreprise. Ces entreprises sont donc de taille supérieure à la moyenne de l'ensemble des fermes laitières du Québec (avec ou sans employés), qui comptent près de 65 vaches laitières en 2017<sup>2</sup>.
- Le tiers des entreprises gèrent un cheptel laitier de 60 vaches ou moins; près de la moitié des entreprises (46 %) déclarent un troupeau de 61 à 110 vaches en lactation et, pour 1 entreprise sur 5, la taille de troupeau dépasse les 110 vaches.

Tableau 4.1  
Répartition des entreprises laitières qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de vaches en lactation, 2017

Vaches en lactation	Entreprises	
	Nombre	%
20 à 50	68	22,7
51 à 60	32	10,7
61 à 70	46	15,4
71 à 90	57	19,1
91 à 110	36	12,0
111 et plus	60	20,1
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>104,3</b>

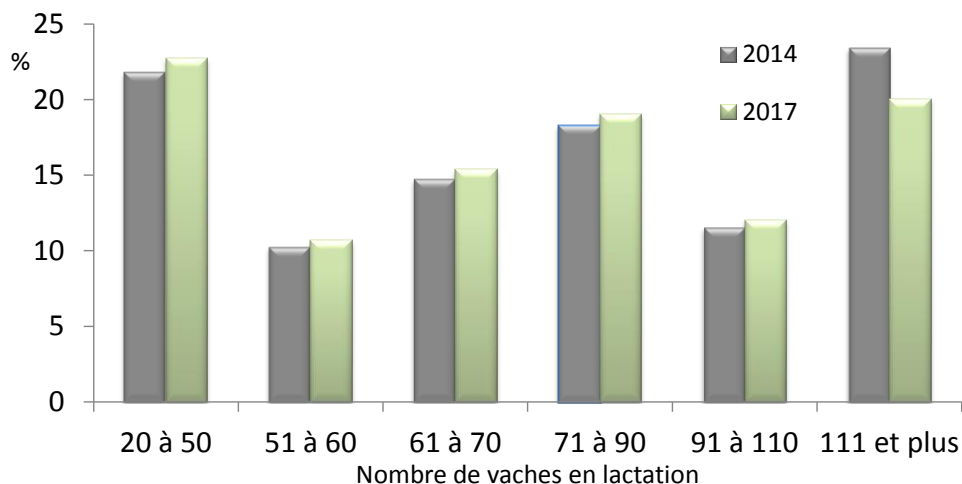
<sup>1</sup> Un employé à temps plein est une personne sans lien familial avec le propriétaire de la ferme, à qui le producteur agricole verse un salaire, qui travaille au moins 30 heures par semaine, pendant au moins 40 semaines par année.

<sup>2</sup> Les faits saillants laitiers québécois, 2017. [www.groupeageco.ca/fsl](http://www.groupeageco.ca/fsl)

## NOMBRE DE VACHES, 2014 ET 2017 (cf. Figure 4.1)

- De petites et moyennes entreprises laitières embauchent des employés à temps plein.
- Les entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein sont en moyenne de plus grande taille en 2017 (troupeau moyen de 93 vaches) comparativement à celles de 2014 (troupeau moyen de 76 vaches).

Figure 4.1  
Répartition des entreprises laitières qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de vaches en lactation, 2014 et 2017



## 4.2 CHIFFRE D'AFFAIRES DES ENTREPRISES LAITIÈRES

### EN 2017 (cf. Tableau 4.2)

- Près d'une entreprise laitière sur 2 (46,8 %) qui emploie de la main-d'œuvre non familiale à temps plein réalise un chiffre d'affaires annuel de 700 000 \$ et plus en 2017.
- Environ 6 % des producteurs laitiers interrogés estiment leur chiffre d'affaires à moins de 300 000 \$.
- La production laitière a généré des revenus bruts annuels dépassant le million de dollars pour plus du quart des entreprises sondées (27,1 %).

**Tableau 4.2**  
**Répartition des entreprises laitières qui emploient**  
**de la main-d'œuvre non familiale à temps plein**  
**selon le chiffre d'affaires, 2017**

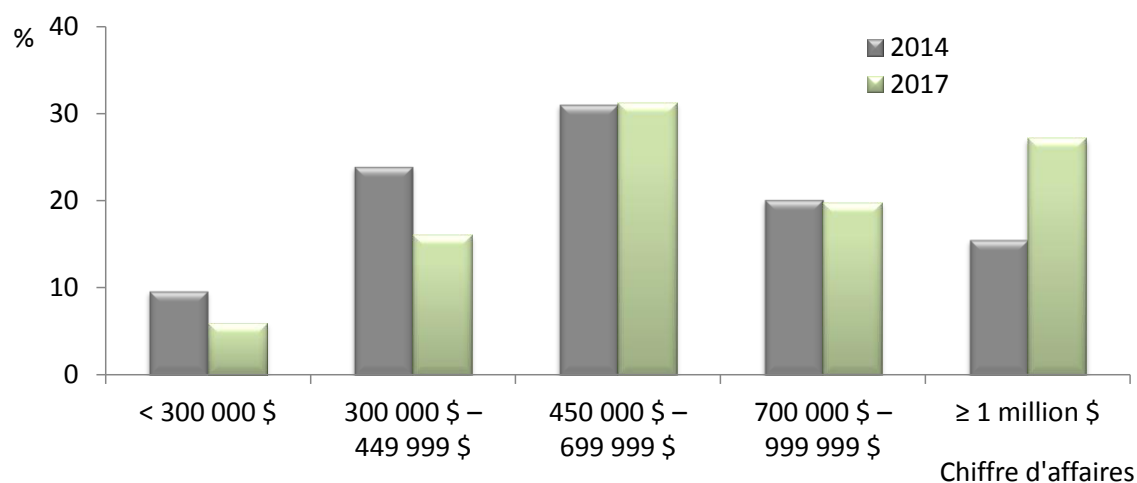
Chiffre d'affaires	Entreprises	
	Nombre	% <sup>1</sup>
< 300 000 \$	16	5,9
300 000 à 449 999 \$	43	16,0
450 000 à 699 999 \$	84	31,2
700 000 à 999 999 \$	53	19,7
≥ 1 000 000 \$	73	27,1
Ne répond pas	29	s. o.
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Répartition des entreprises déclarantes.

## EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014

- Globalement, les entreprises laitières sondées génèrent un chiffre d'affaires plus élevé en 2017 que la situation observée en 2014, étant de plus grande taille.

**Figure 4.2**  
**Répartition des entreprises laitières qui emploient**  
**de la main-d'œuvre non familiale à temps plein**  
**selon le chiffre d'affaires, 2014 et 2017**



## 4.3 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN DANS LES ENTREPRISES LAITIÈRES

### En 2017

- Les entreprises laitières qui embauchent de la main-d'œuvre supplémentaire déclarent en moyenne 2,9 employés sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, dont **1,7 employé est à temps plein** (60,0 %).
- Le tiers des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein ont un seul employé (33,8 %).
- Un peu plus du quart des producteurs (27,1 %) embauchent deux personnes sans lien familial avec les propriétaires, au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois par année.
- 75 des 299 entreprises laitières sondées (25,1 %) ont recours à 3 à 4 personnes additionnelles pour les travaux liés à la production de lait, et environ 14 % des entreprises laitières embauchent de 5 à 10 employés à temps plein.

**Tableau 4.3**  
Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2017

Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1	101	33,8
2	81	27,1
3 ou 4	75	25,1
5 à 10	42	14,0
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>100,0</b>

- Les gérants de troupeau, qui planifient, coordonnent et supervisent les activités, et qui effectuent également des tâches de l'ouvrier, se retrouvent dans 12 % des entreprises laitières qui embauchent des travailleurs à temps plein. On compte en moyenne 1,1 gérant de troupeau par entreprise laitière qui emploie de tels travailleurs.
- Les ouvriers, qui appliquent des éléments de régie du troupeau, de régie de l'alimentation, de santé du troupeau et de reproduction en plus d'effectuer des tâches de manœuvres, sont présents dans un peu plus de la moitié des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre additionnelle à temps plein (53 %). On dénombre en moyenne 1,5 ouvrier par entreprise déclarant des ouvriers en production laitière.
- Les manœuvres, qui aident à l'étable, par exemple à la traite, au nettoyage des allées et des enclos, à l'écurage, à la distribution de l'alimentation, à l'entretien des bâtiments, travaillent dans 55 % des fermes laitières qui embauchent des travailleurs à temps plein. Dans ces fermes, on compte en moyenne 1,4 manœuvre.



## EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014

- En 2017, une proportion plus importante d'entreprises laitières ont recours à 2 employés à temps plein ou plus (66,2 % comparativement à 24,6 % en 2014).

Figure 4.3  
Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'employés, 2014 et 2017



## 4.4 SYSTÈME DE TRAITE ACTUELLEMENT ET PRÉVISION DANS 5 ANS

- En 2017, le lactoduc est de loin le système le plus couramment utilisé dans les entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein; un tel système est en place dans 70 % des entreprises. Un salon de traite est présent dans 12 % des entreprises et le robot de traite, dans près d'une entreprise sur cinq (17,7 %).
- D'ici 5 ans, un nombre important de producteurs laitiers prévoient de délaissé le lactoduc. Certains modifieront leurs installations pour faire place à un salon de traite, mais la plupart envisagent sérieusement une traite robotisée. En 2022, près de 32 % des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein prévoient une traite robotisée, une technologie moins exigeante en matière de ressources humaines pour le travail à l'étable.

**Tableau 4.4**  
**Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le système de traite, 2017 et 2022**

	En 2017	D'ici 2022
	% d'entreprises	
Lactoduc	70,2	45,2
Salon de traite	12,0	19,1
Traite robotisée	17,7	31,8
Autres <sup>1</sup>	0,0	2,3
Pas de réponse <sup>2</sup>	0,0	1,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> L'exploitant prévoit transférer l'entreprise à la relève ou la démanteler.

<sup>2</sup> Présence d'un lactoduc en 2017.

#### 4.5 RECOURS À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

- En 2014, l'étude révélait que 11,3 % des entreprises sondées embauchaient de la main-d'œuvre étrangère à temps plein, c'est-à-dire des travailleurs étrangers temporaires (TET) effectuant au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois de l'année.
- En 2017, cette proportion avoisine les 12 % (cf. Tableau 4.5) et, pour 2018, c'est plus d'une entreprise sur cinq (21 %) qui prévoit d'embaucher de la main-d'œuvre étrangère, ce qui témoigne d'un recours croissant à ce bassin de main-d'œuvre dans un autre secteur que l'habituelle production maraîchère. Les TET occupent habituellement un poste moins qualifié, comme celui de manœuvre, mais ne peuvent généralement pas assumer les tâches d'un ouvrier, et encore moins celles d'un gérant.
- 80 % des entreprises laitières qui embauchaient de la main-d'œuvre étrangère temporaire en 2017 prévoient de continuer dans ce sens en 2018.

**Tableau 4.5**  
**Répartition des entreprises laitières qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires, 2014 et 2017**

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	2014	2017
	% des entreprises	
Aucun	88,7	88,3
1 ou 2	9,3	10,0
3 à 5	2,0	1,7
<b>1 ou plus</b>	<b>11,3</b>	<b>11,7</b>

## 5. PROFIL DES ENTREPRISES PORCINES

Le profil des 136 entreprises porcines répondantes est commenté dans la présente section. Rappelons qu'il s'agit de fermes porcines embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein<sup>3</sup> en 2017. Les éléments suivants seront abordés :

- Type d'élevage porcin,
- Taille des entreprises interrogées (unités de production, chiffre d'affaires),
- Nombre de travailleurs à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires,
- Recours à la main-d'œuvre étrangère, à temps plein.

### 5.1 TYPE D'ÉLEVAGE PORCIN

#### EN 2017 (cf. Tableau 5.1)

- Plus d'une entreprise porcine sur cinq (21,3 %) possède des truies (type naisseur) et plus du quart des entreprises porcines interrogées (26,5 %) sont des éleveurs de porcs à l'engraissement (type finisseur).
- La moitié des éleveurs de porcs qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein (50,7 %) sont à la fois naisseurs et finisseurs.

Tableau 5.1  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein, selon le type d'élevage porcin, 2017

Type d'élevage porcin	Entreprises	
	Nombre	% <sup>1</sup>
<b>Naisseur</b>		
Gestation – Mise-bas	28	20,6
Gestation – Mise-bas – Pouponnière	1	0,7
Sous-total	29	21,3
<b>Pouponnière seule</b>	2	1,5
<b>Finisseur</b>		
Pouponnière – Engraissement	13	9,6
Engraissement	23	16,9
Sous-total	36	26,5
<b>Naisseur-Finisseur</b>	69	50,7
Non spécifié	9	s. o.
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100,0</b>

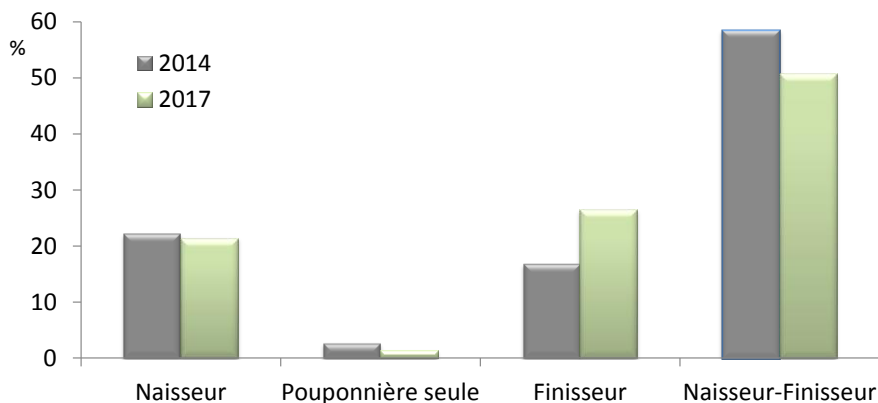
<sup>1</sup> Répartition des entreprises déclarantes.

<sup>3</sup> Un employé à temps plein est une personne sans lien familial avec le propriétaire de la ferme, à qui le producteur agricole verse un salaire, qui travaille au moins 30 heures par semaine, pendant au moins 40 semaines par année.

## EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014 (cf. Figure 5.1)

- En 2017, la répartition des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le type d'élevage a peu changé en trois ans. Le type d'élevage naisseur-finisser semble un peu moins présent alors que les entreprises de type finisseur tendent à augmenter.

Figure 5.1  
Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le type d'élevage, 2014 et 2017



## 5.2 CHEPTEL PORCIN

### NOMBRE DE TRUIES, 2017 (cf. Tableau 5.2)

- Dans les entreprises possédant un cheptel de truies, les producteurs déclarent en moyenne un inventaire de 991 truies/entreprise, allant de 100 truies à plus de 4000 truies/entreprise.
- En moyenne, ces entreprises estiment avoir produit 24 706 porcelets en 2017.
- Environ le quart des entreprises porcines (23,5 %) détiennent un inventaire de 300 truies ou moins.
- Pour près de 60 % des fermes porcines (58,2 %), la taille du cheptel reproducteur dépasse les 500 truies.

**Tableau 5.2**  
**Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de truies, 2017**

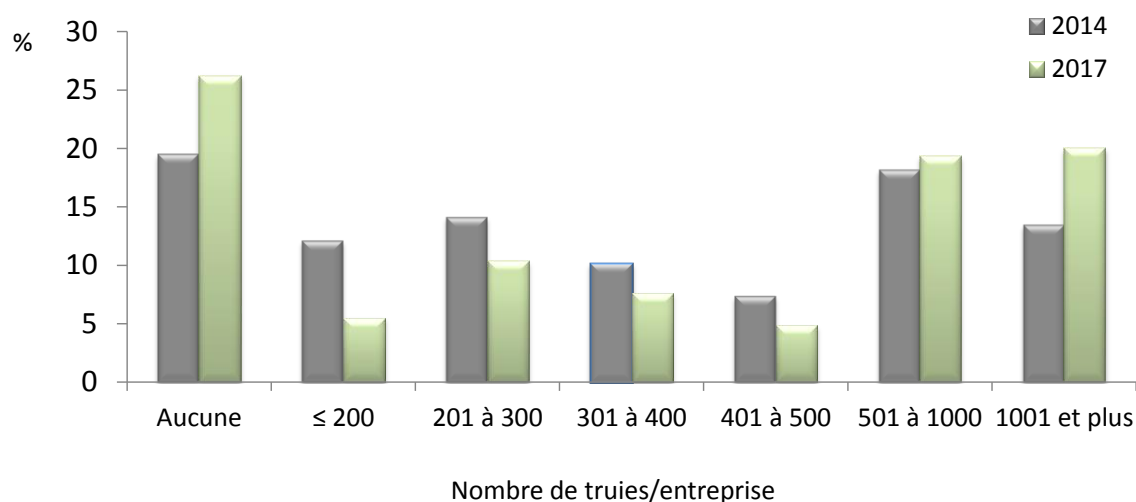
Nombre de truies par entreprise	Entreprises		
	Nombre	%	% <sup>1</sup>
Aucune	38	26,2	s. o.
200 ou moins	8	5,5	8,2
201 à 300	15	10,3	15,3
301 à 400	11	7,6	11,2
401 à 500	7	4,8	7,1
501 à 1000	28	19,3	28,6
1001 ou plus	29	20,0	29,6
Ne répond pas	9	6,2	s. o.
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Répartition des entreprises déclarantes.

### NOMBRE DE TRUIES, 2014 ET 2017 (cf. Figure 5.2)

- Les entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein sont en moyenne de plus grande taille en 2017 comparativement à celles de 2014.

**Figure 5.2**  
**Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de truies, 2014 et 2017**



## NOMBRE DE PORCS, 2017 (cf. Tableau 5.3)

- Les entreprises porcines avec un atelier d'engraissement (finisseur et naisseur-finisseur; 77,2 %) élèvent en moyenne 19 557 porcs destinés à l'abattage. Les entreprises de type naisseur-finisseur produisent en moyenne plus de porcs destinés à l'abattage (21 832 porcs) que les entreprises de type finisseur (16 820 porcs).
- Environ 60 % des éleveurs de porcs ont produit 7500 porcs à l'engraissement ou plus en 2017.
- Le quart des entreprises porcines participant à l'étude (23,8 %) ont déclaré une production annuelle de porcs à l'engraissement de plus de 20 000 porcs/entreprise.

**Tableau 5.3**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de porcs, 2017

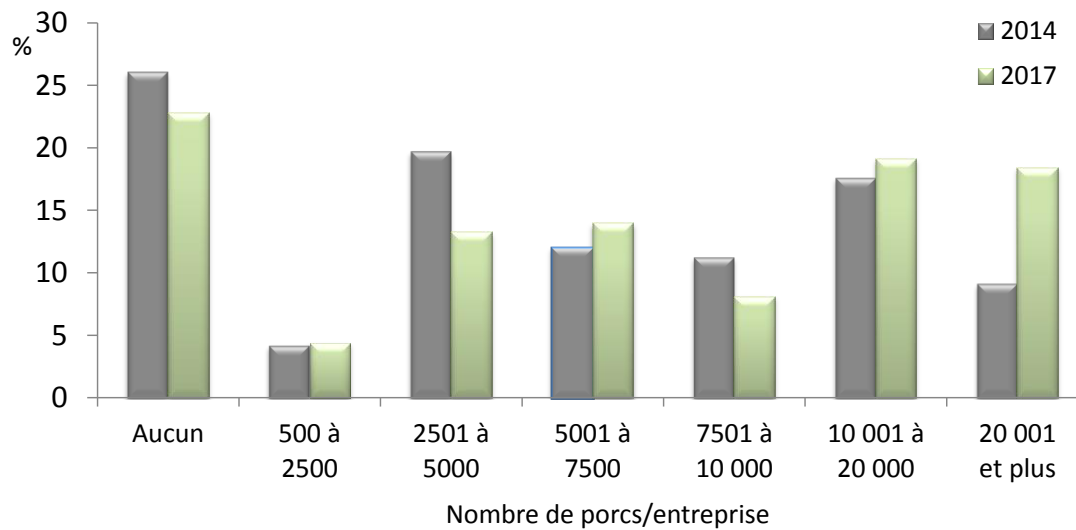
Nombre de porcs par entreprise	Entreprises		
	Nombre	%	% <sup>1</sup>
Aucun	31	21,4	s. o.
500 à 2500	6	4,1	5,7
2501 à 5000	18	12,4	17,1
5001 à 7500	19	13,1	18,1
7501 à 10 000	11	7,6	10,5
10 001 à 20 000	26	17,9	24,8
20 001 et plus	25	17,2	23,8
Ne répond pas	9	6,2	s. o.
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Répartition des entreprises déclarantes.

## NOMBRE DE PORCS, 2014 ET 2017

- Avec une production annuelle par entreprise de 19 557 porcs destinés à l'abattage, les entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2017 sont en moyenne de plus grande taille à celles observées en 2014 (11 812 porcs).
- L'enquête de 2017 montre une proportion plus importante de fermes de grande taille (10 000 porcs ou plus) (cf. Figure 5.3).

**Figure 5.3**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre de porcs, 2014 et 2017



### 5.3 CHIFFRE D'AFFAIRES DES ENTREPRISES PORCINES

#### EN 2017

- Le quart des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein réalisent un chiffre d'affaires annuel dépassant les 2 millions de dollars (25,2 %); il s'agit principalement d'entreprises de type naisseur-finisser.
- 17,8 % des éleveurs porcins interrogés estiment leur chiffre d'affaires à moins de 650 000 \$ en 2017.

**Tableau 5.4**  
Répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires, 2017

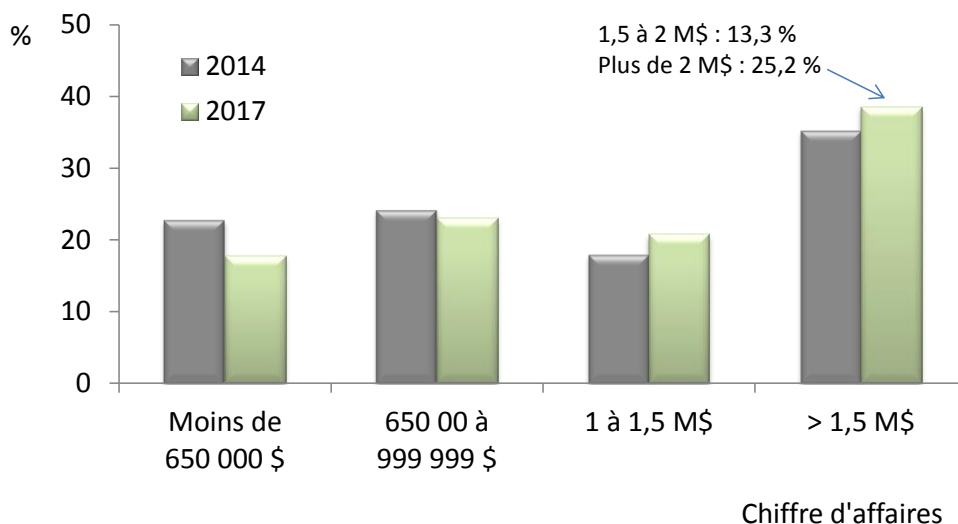
Chiffre d'affaires	Entreprises	
	Nombre	% <sup>1</sup>
Moins de 650 000 \$	24	17,8
650 00 à 999 999 \$	31	23,0
1 à moins de 1,5 million \$	28	20,7
1,5 à moins de 2 millions \$	18	13,3
> 2 millions \$	34	25,2
Ne répond pas	10	s. o.
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100,0</b>

## EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014

La Figure 5.4 montre la répartition des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d'affaires pour les années 2014 et 2017.

L'enquête permet de constater qu'une proportion plus importante d'entreprises porcines réalisent un chiffre d'affaires de 1 million \$ ou plus. En effet, près de 60 % des fermes porcines sondées (59,3 %) se trouvaient dans cette strate de revenus en 2017, comparativement à 53,1 % des entreprises en 2014.

Figure 5.4  
Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le chiffre d'affaires, 2014 et 2017



## 5.4 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN DANS LES ENTREPRISES PORCINES

### EN 2017 (cf. Tableau 5.5)

- Les entreprises porcines qui embauchent de la main-d'œuvre supplémentaire déclarent en moyenne 4,6 employés sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, dont **3,9 employés sont à temps plein** (85 %).
- Près de la moitié des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein ont un seul employé (46,2 %).
- 17,2 % des entreprises embauchent deux personnes sans lien familial avec les propriétaires, au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois par année.
- Une entreprise sur cinq a recours à 3 à 5 personnes supplémentaires pour les travaux liés à la production porcine, et 16,6 % des entreprises porcines embauchent 6 employés à temps plein ou plus.



**Tableau 5.5**  
**Répartition des entreprises porcines qui emploient**  
**de la main-d'œuvre non familiale à temps plein**  
**selon le nombre d'employés, 2017**

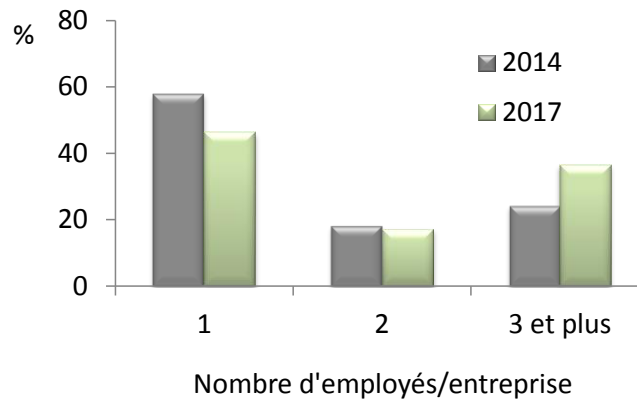
Nombre d'employés	Entreprises	
	Nombre	%
1	67	46,2
2	25	17,2
3	13	9,0
4 ou 5	16	11,0
6 à 9	7	4,8
10 à 20	8	5,5
21 et plus	9	6,2
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>100,0</b>

- Les gérants de troupeau, qui planifient, coordonnent et supervisent les activités et qui effectuent à l'occasion les mêmes tâches que l'ouvrier, se retrouvent dans environ le tiers des entreprises porcines qui embauchent des travailleurs à temps plein (35 %). On compte en moyenne 2,6 gérants par entreprise qui emploie ce type de main-d'œuvre.
- Les ouvriers, qui appliquent des éléments de régie et de gestion du troupeau, de régie de l'alimentation, de santé du troupeau et de reproduction en plus d'effectuer certaines tâches associées aux manœuvres, sont présents dans 63 % des entreprises porcines qui emploient de la main-d'œuvre additionnelle à temps plein. On compte en moyenne 4,6 ouvriers par entreprise qui a recours à ce type de main-d'œuvre.
- Les manœuvres, qui aident à la porcherie, par exemple aux mises bas, aux soins des animaux, au nettoyage, aux déplacements et au chargement des porcs, à la distribution de l'alimentation ou à l'entretien des bâtiments, travaillent dans 59 % des fermes porcines qui embauchent des travailleurs à temps plein. On compte en moyenne 4,2 manœuvres par entreprise qui a recours à ce type de main-d'œuvre.

### EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014

- En 2017, une proportion plus importante d'entreprises porcines embauche plus d'un travailleur non familial à temps plein (53,8 % comparativement à 42,3 % en 2014).

**Figure 5.5**  
**Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre d'employés, 2014 et 2017**



## 5.5 RECOURS À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

- En 2014, l'étude révélait que plus de 11 % des entreprises sondées embauchaient de la main-d'œuvre étrangère à temps plein, c'est-à-dire des travailleurs étrangers temporaires (TET) effectuant au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois de l'année.
- En 2017, cette proportion est de 14 %, mais, pour 2018, près du tiers des entreprises porcines (32 %) déclarent vouloir embaucher des TET (cf. Tableau 5.6). Le besoin de main-d'œuvre est réel et il semble que de plus en plus d'éleveurs de porcs s'intéressent aux avantages que peut apporter le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire.
- 90 % des entreprises qui embauchaient des TET en 2017 prévoient de continuer dans ce sens en 2018.

**Tableau 5.6**  
**Répartition des entreprises porcines qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires, 2014 et 2017**

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	2014	2017
	% des entreprises	
Aucun	88,6	85,5
1 ou 2	8,7	5,5
3 à 5	1,3	7,6
6 ou plus	1,3	1,4
<b>1 ou plus</b>	<b>11,4</b>	<b>14,5</b>

## 6. PROFIL DES ENTREPRISES AVICOLES

---

L'étude de 2017 a permis de documenter 72 entreprises avicoles embauchant de la main-d'œuvre non familiale à temps plein<sup>4</sup> en 2017 :

- 40 producteurs de volaille,
- 22 producteurs d'œufs de consommation,
- 10 producteurs d'œufs d'incubation.

Les éléments suivants seront abordés :

- Type d'élevage avicole,
- Taille des entreprises,
- Nombre de travailleurs à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires,
- Recours à la main-d'œuvre étrangère, à temps plein.

### 6.1 CHEPTEL AVICOLE

#### EN 2017 (cf. Tableau 6.1)

- Des entreprises avicoles de toute taille ont besoin de main-d'œuvre additionnelle pour mener à bien leurs activités. Les entreprises documentées dans la présente étude élèvent des poulets et/ou des dindons, ou produisent des œufs destinés à la consommation ou dirigés vers des couvoirs.
- Dans la production de poulets et/ou de dindons, les entreprises déclarent un inventaire moyen de 194 182 poulets et/ou de 24 067 dindons.
- Dans la production d'œufs de consommation, les producteurs qui emploient de la main-d'œuvre salariée à temps plein possèdent un cheptel moyen de 66 905 poules en ponte.
- 26 250 poules en ponte et 27 490 poulettes en élevage constituent le cheptel moyen des producteurs d'œufs d'incubation qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale à temps plein en 2017. Le petit nombre d'entreprises qui déclarent de la main-d'œuvre non familiale ne permet pas de présenter les données par strate de taille de production.

---

<sup>4</sup> Un employé à temps plein est une personne sans lien familial avec le propriétaire de la ferme, à qui le producteur agricole verse un salaire, qui travaille au moins 30 heures par semaine, pendant au moins 40 semaines par année.

**Tableau 6.1**  
**Répartition des entreprises avicoles qui emploient**  
**de la main-d'œuvre non familiale à temps plein**  
**par strate de cheptel, 2017**

Poulets en inventaire	Entreprises	
	Nombre	%
Moins de 50 000	7	19,4
50 000 à 99 999	8	22,2
100 000 à 199 999	11	30,6
200 000 et plus	7	19,4
Non spécifié	3	8,3
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>

Dindons en inventaire	Entreprises	
	Nombre	%
Moins de 25 000	7	46,7
25 000 et plus	5	33,3
Non spécifié	3	20,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

Poules en ponte (œufs C)	Entreprises	
	Nombre	%
Moins de 30 000	5	22,7
30 000 à 49 999	8	36,4
50 000 à 99 999	5	22,7
100 000 et plus	3	13,6
Non spécifié	1	4,5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

## 6.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN DANS LES ENTREPRISES AVICOLES

### EN 2017

- Les entreprises avicoles qui embauchent de la main-d'œuvre supplémentaire déclarent en moyenne 2,8 employés sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, dont **2,2 employés sont à temps plein** (77 %).
- Environ une entreprise sur trois (31,9 %) qui emploie de la main-d'œuvre non familiale à temps plein a un seul employé (cf. Tableau 6.2).
- Près de 40 % des entreprises embauchent deux ou trois personnes sans lien familial avec les propriétaires, au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois par année.
- Environ 20 % des 72 entreprises avicoles sondées ont recours à 4 à 10 personnes supplémentaires pour les travaux liés à la production avicole, et 8,3 % des entreprises avicoles embauchent 11 employés à temps plein ou plus.

**Tableau 6.2**  
**Répartition des entreprises avicoles qui emploient**  
**de la main-d'œuvre non familiale à temps plein**  
**selon le nombre d'employés, 2017**

Nombre d'employés à temps plein	Volaille	Œufs de cons.	Œufs d'inc.	Entreprises	
	Nombre d'entreprises			Nombre	%
1	15	5	3	23	31,9
2 ou 3	16	8	4	28	38,9
4 à 10	6	7	2	15	20,8
11 et plus	3	2	1	6	8,3
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>

- Les gérants de troupeau, qui planifient, coordonnent et supervisent les activités et qui effectuent à l'occasion les mêmes tâches que l'ouvrier, se retrouvent dans 36,1 % des entreprises avicoles qui embauchent des travailleurs à temps plein. On compte en moyenne 3,7 gérants par entreprise qui emploie ce type de main-d'œuvre.
- Les ouvriers, qui s'occupent directement des oiseaux et des équipements de production pendant toutes les phases d'élevage et qui appliquent des éléments de régie d'élevage, de régie d'alimentation, de santé du troupeau, de nettoyage et d'entretien, sont présents dans la plupart des entreprises avicoles qui emploient de la main-d'œuvre additionnelle à temps plein (81 %). On dénombre en moyenne 2,7 ouvriers par entreprise déclarante.
- Les manœuvres à temps plein, qui réalisent des tâches demandant généralement peu de qualification et sous supervision (aide au poulailler, par exemple à l'alimentation, lors des tournées de surveillance, lors d'un chargement d'oiseaux ou pour l'entretien des poulaillers), travaillent dans le tiers des fermes avicoles (2 manœuvres par entreprise qui emploie de tels travailleurs).

### 6.3 RECOURS À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

- L'étude de 2017 montre que 5,6 % des entreprises avicoles sondées embauchaient de la main-d'œuvre étrangère à temps plein, c'est-à-dire des travailleurs étrangers temporaires (TET) effectuant au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois de l'année.
- En 2018, plus de producteurs avicoles prévoyaient de s'intéresser aux avantages que peut apporter le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire, puisque environ 15 % des producteurs ont déclaré qu'ils prévoyaient de recourir à ce type de travailleurs.
- Toutes les entreprises avicoles qui embauchaient des TET en 2017 envisageaient de continuer dans ce sens en 2018.

## 7. PROFIL DES ENTREPRISES SERRICOLES

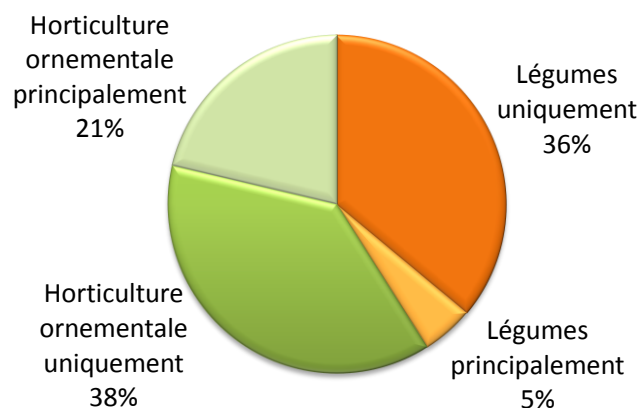
Les 64 entreprises serricoles répondantes seront ici commentées. Rappelons qu'il s'agit d'entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale à temps plein<sup>5</sup> en 2017. Les éléments suivants seront abordés :

- Types de production en serre,
- Taille des entreprises interrogées (superficie, chiffre d'affaires),
- Nombre de travailleurs à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires,
- Recours à la main-d'œuvre étrangère, à temps plein.

### 7.1 TYPE D'ENTREPRISES SERRICOLES

Pour 59,0 % des entreprises, les serres sont uniquement ou principalement utilisées pour la production d'horticulture ornementale; 41,0 %, pour la production de légumes de serre.

Figure 7.1  
Répartition des entreprises serricoles  
selon le type de cultures, 2017



### 7.2 SUPERFICIE DE SERRE

- L'enquête indique que les producteurs en serre qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale à temps plein utilisent une superficie moyenne de 219 402 pi<sup>2</sup> par entreprise, allant de moins de 1000 pi<sup>2</sup> pour les plus petites entreprises à plusieurs hectares par entreprise pour les plus grandes<sup>6</sup> (cf. Tableau 7.1).

<sup>5</sup> Un employé à temps plein est une personne sans lien familial avec le propriétaire de la ferme, à qui le producteur agricole verse un salaire, qui travaille au moins 30 heures par semaine, pendant au moins 40 semaines par année.

<sup>6</sup> 1 pi<sup>2</sup> = 0,0929 m<sup>2</sup>.

- Près de trois entreprises serricoles sur 10 (28,6 %) possèdent moins de 20 000 pi<sup>2</sup> de serres et environ 40 % déclarent des cultures abritées sur une superficie<sup>7</sup> variant de 20 001 à 60 000 pi<sup>2</sup>.
- 12,5 % des entreprises répondantes cultivent des produits de serre sur une superficie de 300 000 pi<sup>2</sup> ou plus (2,8 ha).

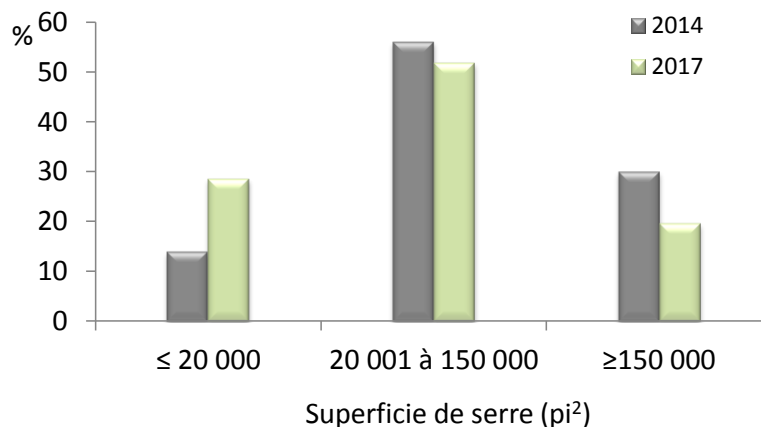
**Tableau 7.1**  
**Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon la superficie, 2017**

Superficie de serre (pi <sup>2</sup> )	Entreprises	
	Nombre	%
≤ 20 000	16	28,6
20 001 à 60 000	22	39,3
60 001 à 300 000	11	19,6
> 300 000	7	12,5
Ne répond pas	8	s. o.
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

## SUPERFICIE DE SERRE, 2014 ET 2017 (cf. Figure 7.2)

Les entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein utilisent en moyenne de plus petites superficies en 2017 comparativement à la situation observée en 2014. En 2014, les entreprises de moins de 20 000 pi<sup>2</sup> de serre comptaient pour près de 14 % des répondants, alors qu'en 2017, cette proportion a doublé (28,6 %).

**Figure 7.2**  
**Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon la superficie, 2014 et 2017**



<sup>7</sup> Idem.

### 7.3 CHIFFRE D’AFFAIRES DES ENTREPRISES SERRICOLES

#### En 2017

- Plus de la moitié des entreprises serricoles qui emploient de la main-d’œuvre non familiale à temps plein (52,6 %) réalisent un chiffre d’affaires annuel de 650 000 \$ et plus.

Tableau 7.2  
Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d’œuvre non familiale à temps plein, selon le chiffre d’affaires, 2017

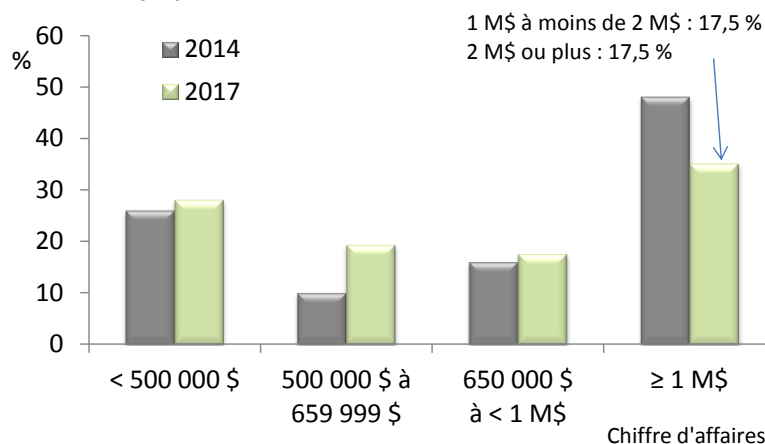
Chiffre d'affaires	Entreprises	
	Nombre	% <sup>1</sup>
< 500 000 \$	16	28,1
500 000 à 649 999 \$	11	19,3
650 000 \$ à 999 999 \$	10	17,5
1 M\$ à moins de 2 M\$	10	17,5
≥ 2 millions \$	10	17,5
Ne répond pas	7	s. o.
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Répartition des entreprises déclarantes.

#### EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014 (cf. Figure 7.3)

- Le niveau de revenus bruts des entreprises est généralement moindre en 2017, comparativement à 2014. Plusieurs facteurs (prix, climat, mise en marché, concurrence, etc.) peuvent affecter les revenus de ventes de légumes de serre et de produits d’horticulture en serre, dont la taille des entreprises, en moyenne plus petite en 2017 comparativement à 2014.

Figure 7.3  
Répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d’œuvre non familiale à temps plein selon le chiffre d’affaires, 2014 et 2017





## 7.4 NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN DANS LES ENTREPRISES SERRICOLES

### EN 2017

- En moyenne, on trouve 19,7 employés sans lien familial par entreprise serricole, dont **11,5 employés à temps plein** (58,1 %).
- Près de la moitié des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale (46,9 %) ont de 1 à 3 employés à temps plein.
- Une entreprise sur cinq (20,3 %) sondées embauche 4 ou 5 personnes sans lien familial avec les propriétaires, au moins 30 heures par semaine pendant au moins 10 mois par année.
- Environ 10 % des producteurs ont recours à 6 à 10 personnes supplémentaires pour les travaux liés à la production en serre, et près du quart des entreprises serricoles embauchent plus de 10 employés à temps plein.

Tableau 7.3  
Répartition des entreprises serricoles qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre d'employés, 2017

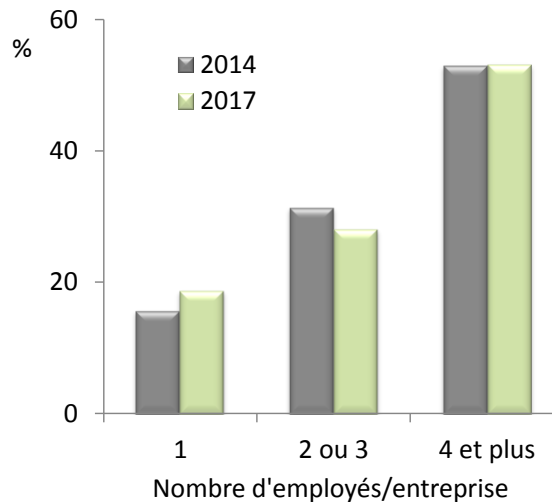
Nombre d'employés à temps plein	Entreprises	
	Nombre	%
1 à 3	30	46,9
4 ou 5	13	20,3
6 à 10	6	9,4
11 et plus	15	23,4
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

- Les gérants de production, qui planifient, dirigent et contrôlent les activités, se retrouvent dans 45,3 % des entreprises serricoles qui embauchent des travailleurs à temps plein. On compte en moyenne 2 gérants par entreprise qui emploie ce type de main-d'œuvre.
- Les ouvriers serricoles, qui sont responsables de la phytoprotection, de la fertilisation, de l'irrigation et du suivi des plants, sont présents dans trois entreprises serricoles sur quatre (75,0 %) qui emploient de la main-d'œuvre additionnelle à temps plein. On compte en moyenne 3 ouvriers spécialisés par entreprise qui embauche ce type de main-d'œuvre.
- Les manœuvres serricoles, qui travaillent principalement à la mise en place des cultures, à leur entretien et à l'expédition des produits et qui aident aux activités de nettoyage et d'entretien de la serre, sont présents dans 70,3 % des entreprises serricoles. On compte en moyenne 10,4 manœuvres serricoles à temps plein par entreprise qui a recours à ce type de main-d'œuvre.

## EN 2017, COMPARATIVEMENT À 2014

- La répartition des entreprises serricoles qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein est demeurée relativement stable depuis 2014.

**Figure 7.4**  
Répartition des entreprises serricoles qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre d'employés, 2014 et 2017



## 7.5 RECOURS À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

- En 2014, l'étude révélait que 35,3 % des entreprises serricoles sondées embauchaient de la main-d'œuvre étrangère temporaire (TET) à temps plein (cf. Tableau 7.4).
- En 2017, cette proportion est de 32,2 % et pour 2018, ce sont 40,7 % des producteurs en serre qui prévoient recourir à ces travailleurs.
- Les entreprises serricoles qui embauchaient des TET en 2017 continueront en ce sens en 2018.

**Tableau 7.4**  
Répartition des entreprises serricoles qui emploient  
de la main-d'œuvre non familiale à temps plein  
selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires, 2014 et 2017

Nombre de travailleurs étrangers temporaires	2014	2017
	% d'entreprises	
Aucun	64,7	67,8
1 ou 2	7,8	11,9
3 à 5	3,9	1,7
Plus de 5	23,5	18,6
<b>1 ou plus</b>	<b>35,3</b>	<b>32,2</b>

## 8. PROFIL DES ENTREPRISES QUI EMPLOIENT UN OPÉRATEUR DE MACHINERIE

L'étude de 2017 a permis de dresser le profil de 161 entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale occupant un poste d'opérateur de machinerie :

- 59 entreprises de grandes cultures,
- 31 entreprises de pommes de terre,
- 54 entreprises maraîchères,
- 17 entreprises de bovins de boucherie.

### 8.1 TAILLE DES ENTREPRISES QUI EMPLOIENT UN OPÉRATEUR DE MACHINERIE

- Les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale pour occuper un poste d'opérateur de machinerie sont de toute taille.
- La superficie moyenne varie selon les secteurs de production.
  - 659 ha de grandes cultures, 366 ha de pommes de terre et 130 ha de cultures maraîchères. La superficie cultivée par les entreprises de bovins de boucherie n'a pas été documentée dans l'étude.

**Tableau 8.1**  
Répartition des entreprises qui emploient un opérateur de machinerie  
selon la superficie cultivée, 2017

	Grandes cultures	Maraîcher	Pomme de terre	Tout secteur
	% d'entreprises			
Moins de 125 ha	3,4	72,2	22,6	33,3
125 à 499,9 ha	30,5	22,2	61,3	34,0
500 à 1000 ha	52,5	5,6	9,7	25,7
Plus de 1000 ha	13,6	0,0	6,5	6,9
Superficie moyenne (ha)	<b>659</b>	<b>130</b>	<b>366</b>	<b>398</b>

### 8.2 NOMBRE D'OPÉRATEURS DE MACHINERIE DANS LES ENTREPRISES

#### EN 2017

- Les entreprises qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale pour occuper un poste d'opérateur de machinerie agricole déclarent en moyenne 3,5 opérateurs.
- Environ une entreprise sur quatre (26,1 %) travaille avec un seul opérateur de machinerie.

- On dénombre en moyenne deux opérateurs de machinerie dans 25,5 % des entreprises qui en emploient.
- Dans plus du tiers des entreprises (35,1 %), on dénombre de 3 à 5 opérateurs de machinerie agricole.
- 13 % des entreprises fournissent du travail à plus de 5 opérateurs de machinerie agricole.
- Pour environ une entreprise sur 6 (16,1 %), l'opérateur de machinerie qui travaille chez elle est une ressource partagée avec d'autres entreprises. Cette situation est principalement une réalité dans la production de grandes cultures.

**Tableau 8.2**  
Répartition des entreprises qui emploient un opérateur de machinerie  
selon la superficie cultivée, 2017

Nombre d'opérateurs de mach. agricole	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur
	% d'entreprises				
1	30,5	24,1	9,7	47,1	26,1
2	30,5	25,9	16,1	23,5	25,5
3 à 5	25,4	35,2	61,3	23,5	35,4
Plus de 5	13,6	14,8	12,9	5,9	13,0
Nombre moyen/ entreprise	2,9	3,6	5,1	2,2	3,5

- En moyenne, les opérateurs de machinerie agricole travaillent durant 9,2 mois par année (cf. Tableau 8.3).
- 13 % des opérateurs de machinerie agricole travaillent moins de 7 mois par année; non loin de la moitié sont au poste de 7 à 9 mois par année et près de 40 % des opérateurs de machinerie agricole ont du travail toute l'année dans les entreprises agricoles.

**Tableau 8.3**  
Nombre moyen de mois travaillés par année  
par les opérateurs de machinerie agricole, 2017

	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur
	% de travailleurs				
Moins de 7 mois	11,9%	13,0%	16,1%	11,8%	13,0%
7 à 9 mois	49,2%	53,7%	45,2%	29,4%	47,8%
12 mois par année	39,0%	33,3%	38,7%	58,8%	39,1%
Nombre moyen de mois travaillés par année	9,3	9,0	9,0	10,0	9,2

- Les producteurs agricoles consultés qui n’emploient pas un opérateur de machinerie agricole travaillant sur une base annuelle déclarent qu’à leur connaissance, tout près d’un opérateur de machinerie sur trois (28,6 %) occupe un emploi en dehors de la plage d’embauche chez eux, dont le tiers est en agriculture, incluant la forêt et l’acériculture (cf. Tableau 8.4).
- Cette réalité varie selon les secteurs de production, allant de moins de 20 % dans la production maraîchère à environ 45 % dans la production de grandes cultures.

**Tableau 8.4**  
**Importance des opérateurs de machinerie agricole qui occupent un emploi en dehors de la plage d’embauche par les entreprises à l’étude, 2017**

	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur
	% de travailleurs <sup>1</sup>				
Oui	44,4%	16,7%	31,6%	0,0%	28,6%
Non	33,3%	61,1%	63,2%	85,7%	53,1%
Pas de réponse	22,2%	22,2%	5,3%	14,3%	18,4%

<sup>1</sup> Opérateurs de machinerie agricole ne travaillant pas sur une base annuelle dans les entreprises consultées.

### 8.3 RECOURS À LA MAIN-D’ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

- Peu d’entreprises de grandes cultures ou de pommes de terre embauchent de la main-d’œuvre étrangère (TET) pour occuper un poste d’opérateur de machinerie en 2017; ce sont surtout les entreprises maraîchères qui se tournent vers ces travailleurs.

## 9. CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE NON FAMILIALE

### 9.1 NOMBRE D'ANNÉES D'EMBAUCHE

- Globalement, les entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein embauchent des travailleurs depuis de nombreuses années. Selon les secteurs de production, de 66 % à 84 % des entreprises embauchent des personnes depuis plus de 5 ans.
- De 3 % à 8 % des entreprises sont de « nouveaux » employeurs, travaillant avec de la main-d'œuvre non familiale à temps plein depuis moins d'un an.

Tableau 9.1  
Répartition des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre non familiale à temps plein selon le nombre d'années à y avoir recours, 2017

Nombre d'années comme employeurs	Laitier	Porcin	Avicole	Serricole
	% d'entreprises			
5 ans ou moins	33,7	16,0	19,4	30,2
Plus de 5 ans	66,3	84,0	80,6	69,8
Moins de 1 an	6,7	2,8	4,2	7,5
Entre 1 et 5 ans	26,9	13,2	15,3	22,6
Entre 6 et 10 ans	14,5	10,4	15,3	11,3
Plus de 10 ans	51,9	73,6	65,3	58,5
Nombre d'années comme employeurs	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie
	% d'entreprises			
5 ans ou moins	18,6	31,5	16,1	0
Plus de 5 ans	81,4	68,5	83,9	100
Moins de 1 an	1,7	5,6	3,2	0,0
Entre 1 et 5 ans	16,9	25,9	12,9	0,0
Entre 6 et 10 ans	10,2	14,8	12,9	17,6
Plus de 10 ans	71,2	53,7	71,0	82,4

### 9.2 FORMATION DES EMPLOYÉS

- Les gérants de ferme sont plus nombreux que les autres travailleurs à l'étude à avoir suivi une formation agricole (généralement de niveau collégial ou universitaire), particulièrement dans la production laitière où 80 % des gérants ont étudié en agriculture.

- Une formation de niveau secondaire ou moins reste une réalité pour une proportion importante de travailleurs dans les entreprises agricoles.
- Dans les secteurs laitier, porcin, avicole et serricole, le producteur agricole n'a pas toujours été en mesure de préciser le niveau d'études de ses employés (c'est le cas pour 12 à 30 % des travailleurs, selon le poste et le secteur). Cette réalité est encore plus présente pour le poste d'opérateur de machinerie.

**Tableau 9.2**  
**Formation des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2017**

Niveau de formation	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Formation agricole	80,0	43,7	16,5	30,0	26,4	4,7
Prim./Sec. non complété	0	19,0	44,5	16,0	20,9	35,3
Diplôme d'études secondaires	5,7	17,1	20,1	16,0	23,1	24,7
Diplôme d'études professionnelles	17,1	29,1	19,5	14,0	18,7	9,4
Diplôme d'études collégiales	40,0	19,0	3,7	22,0	16,5	2,4
Diplôme d'études universitaires	8,6	1,9	0,6	2,0	2,2	1,2
Pas de réponse	28,6	13,9	11,6	30,0	18,7	27,1
Niveau de formation	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Formation agricole	23,1	1,7	0	40,9	27,5	11,8
Prim./Sec. non complété	15,4	22,4	25,0	4,5	7,5	26,5
Diplôme d'études secondaires	30,8	29,3	37,5	13,6	22,5	20,6
Diplôme d'études professionnelles	7,7	19,0	8,3	13,6	22,5	14,7
Diplôme d'études collégiales	26,9	12,1	12,5	22,7	17,5	2,9
Diplôme d'études universitaires	3,8	0	0	31,8	0	8,8
Pas de réponse	15,4	17,2	16,7	13,6	30,0	26,5
Niveau de formation	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie		
	Opérateur de machinerie					
	% de travailleurs					
Formation agricole	13,6	16,7	19,4	11,8		
Prim./Sec. non complété	11,9	18,5	6,5	23,5		
Diplôme d'études secondaires	10,2	5,6	22,6	17,6		
Diplôme d'études professionnelles	18,6	11,1	3,2	0,0		
Diplôme d'études collégiales	27,1	13,0	16,1	29,4		
Diplôme d'études universitaires	0,0	5,6	3,2	0,0		
Pas de réponse	32,2	46,3	48,4	29,4		

### 9.3 NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL

- À l'exception des gérants de ferme laitière qui travaillent en moyenne près de 50 h/semaine, l'horaire de travail est en moyenne de 40 à 45 h/semaine.
- Les heures coupées sont une pratique assez courante dans la production laitière, puisque 23 % des gérants, plus de la moitié des ouvriers (55 %) et 69 % des manœuvres travaillent dans ces conditions.
- Pour un même secteur de production, la semaine de travail des gérants de ferme est en moyenne plus longue que celle des ouvriers, qui est comparable à celle des manœuvres.
- L'écart-type du nombre d'heures travaillées par semaine varie de 5 à 8,3 heures selon les productions (laitière, porcine, avicole et serricole) et les postes. Il atteint 12,2 heures/semaine pour les opérateurs de machinerie.
- L'écart-type mesure la largeur de la distribution des valeurs autour de la moyenne. Ainsi, plus l'écart-type est petit, moins les valeurs sont éparpillées autour de la moyenne.
- Dans le cas de l'opérateur de machinerie agricole, puisque l'écart-type est élevé, cela signifie que le nombre d'heures de travail effectuées par un employé varie beaucoup d'une entreprise à une autre.

#### SECTEUR LAITIER (cf. Tableau 9.3 et Figure 9.1)

- La semaine de travail du gérant de ferme laitière tend à augmenter. En 2017, il travaille en moyenne 49,8 heures par semaine, comparativement à 46,4 heures en 2014.
- Même tendance pour l'ouvrier en production laitière; il travaille en moyenne 44,7 heures par semaine en 2017, comparativement à 43,6 heures en 2014.
- Le manœuvre apporte en moyenne une aide hebdomadaire totalisant 42,8 heures en 2017, comparativement à 41,8 heures en 2014.

#### SECTEUR PORCIN (cf. Tableau 9.3 et Figure 9.1)

- La durée moyenne d'une semaine de travail du gérant de troupeau porcin est restée relativement stable. En 2017, il travaille en moyenne 42,7 heures par semaine, comparativement à 42,4 heures en 2014.
- En 2017, le travail de l'ouvrier en production porcine lui a demandé en moyenne 40,6 heures par semaine, comparativement à 40,8 heures en 2014.
- Le manœuvre travaille en moyenne 41,1 heures par semaine.

#### SECTEUR AVICOLE (cf. Tableau 9.3 et Figure 9.1)

- Le gérant de production travaille en moyenne 43,1 heures dans les entreprises avicoles en 2017.
- La durée moyenne de la semaine de travail de l'ouvrier en production avicole et du manœuvre est respectivement de 39,8 heures et de 39,3 heures, soit en moyenne quelques heures de moins que celles du gérant de troupeau.



### SECTEUR SERRICOLE (cf. Tableau 9.3 et Figure 9.1)

- Ce sont en moyenne 44,4 heures que doit travailler le gérant de production en serre en 2017; il s'agit de 3 heures de plus qu'en 2014.
- La durée moyenne de la semaine de travail de l'ouvrier en production en serre est en moyenne de 40,2 heures par semaine, comparativement à 41,7 heures en 2014.
- Le manœuvre travaille quant à lui 1,6 heure de plus par semaine en moyenne (41,4 heures/semaine en 2017; 39,8 heures/semaine en 2014).

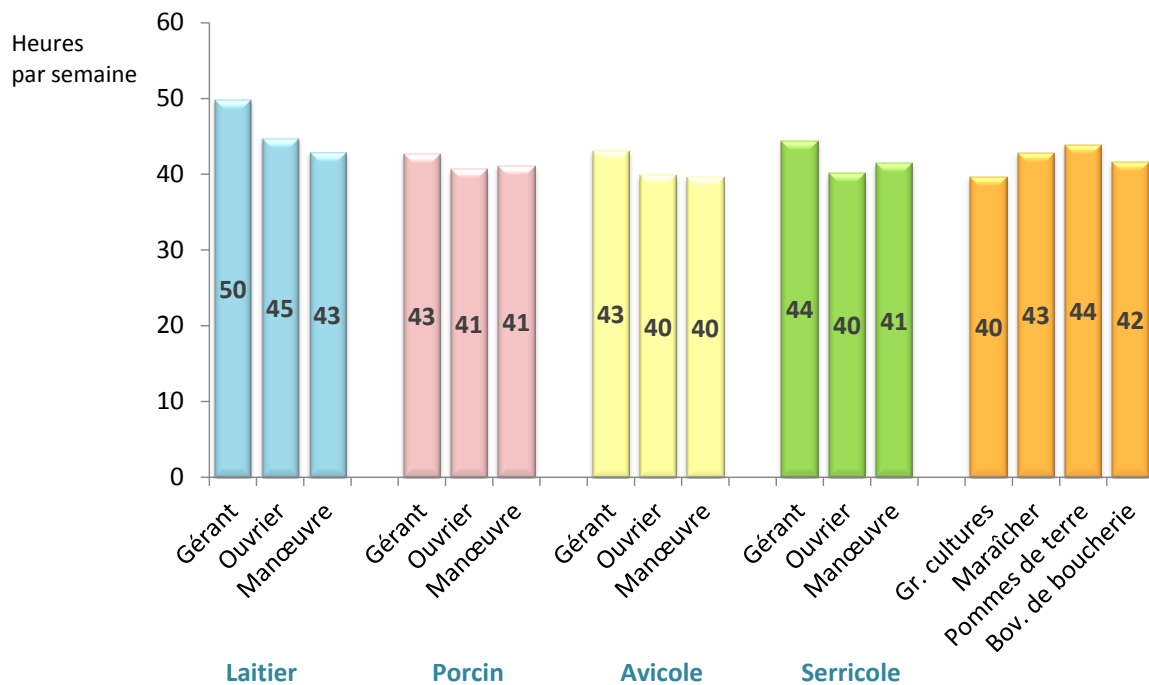
### OPÉRATEUR DE MACHINERIE AGRICOLE (cf. Tableau 9.3 et Figure 9.1)

- L'opérateur de machinerie est en moyenne au travail pendant 41,7 heures par semaine, le nombre d'heures de travail étant tout de même variable d'une entreprise à une autre.

**Tableau 9.3**  
Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé,  
pour les employés à temps plein, 2017

	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	Heures/semaine			Heures/semaine		
Moyenne	49,8	44,7	42,8	42,7	40,6	41,1
Écart-type	7,2	8,0	8,9	5,6	5,5	6,1
	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	Heures/semaine			Heures/semaine		
Moyenne	43,1	39,8	39,5	44,4	40,2	41,4
Écart-type	6,0	5,0	5,0	6,8	7,2	7,8
	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
	Heures/semaine					
Moyenne	39,7	42,8	43,8	41,7	41,7	
Écart-type	12,3	14,4	9,6	6,6	12,2	

**Figure 9.1**  
**Durée de la semaine de travail, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein des secteurs laitier, porcin et serricole, 2017**



## 9.4 TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

De façon générale, l'information colligée relative au travail de fin de semaine dévoile qu'il s'agit d'une exigence courante des producteurs employeurs dans les entreprises agricoles. Les activités de production et les périodes de pointe, particulièrement dans la production en serre et pour les cultures en plein champ, exigent du travail sept jours par semaine, et l'aménagement du travail de fin de semaine reste un enjeu.

### SECTEUR LAITIER (cf. Tableau 9.4)

- De 48 % à 69 % des employés à temps plein travaillent une fin de semaine sur deux.
- Près de sept gérants de troupeaux laitiers sur 10 (69 %) travaillent une fin de semaine sur deux.
- Un peu plus d'un manœuvre sur cinq (20,7 %) ne travaille jamais pendant les fins de semaine.

### SECTEUR PORCIN (cf. Tableau 9.4)

- Environ la moitié des gérants de troupeau et des ouvriers doivent se rendre au travail une fin de semaine sur deux; c'est le cas pour près de 40 % des manœuvres.
- Pour les trois postes à l'étude, environ 30 % des travailleurs ne travaillent jamais durant la fin de semaine.

## SECTEUR AVICOLE (cf. Tableau 9.4)

- Selon les postes, de 42 % à 62 % des travailleurs ne travaillent jamais durant la fin de semaine.
- Environ 40 % des gérants de troupeau et des ouvriers travaillent une fin de semaine sur deux ou une fin de semaine sur trois.

## SECTEUR SERRICOLE (cf. Tableau 9.4)

- Dans le secteur serricole, le travail durant chaque fin de semaine est une réalité pour 27 % des gérants de production et pour plus de 30 % des manœuvres.
- Environ 20 % des gérants et des ouvriers travaillent une fin de semaine sur deux.
- 46 % des gérants, 61 % des ouvriers et plus de la moitié des manœuvres ne travaillent jamais la fin de semaine.

**Tableau 9.4**  
Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé,  
pour les employés à temps plein, 2017

Fréquence du travail de fin de semaine	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs			% de travailleurs		
Chaque fin de semaine	11,4	10,2	18,3	10,0	3,3	8,2
1 sur 2	68,6	58,0	47,6	48,0	50,5	37,6
1 sur 3	5,7	10,2	7,3	12,0	9,9	14,1
Variable <sup>1</sup>	5,7	7,6	6,1	0,0	5,5	8,2
Jamais	8,6	14,0	20,7	30,0	30,8	31,8
Fréquence du travail de fin de semaine	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs			% de travailleurs		
Chaque fin de semaine	11,5	8,6	12,5	26,9	0,0	31,0
1 sur 2	19,2	19,0	8,3	19,2	19,6	7,1
1 sur 3	23,1	20,7	12,5	0,0	13,0	2,4
Variable <sup>1</sup>	3,8	5,2	4,2	7,7	6,5	7,1
Jamais	42,3	46,6	62,5	46,2	60,9	52,4

<sup>1</sup> Une fin de semaine sur 4, 5, 6 ou 8; à l'occasion.

## OPÉRATEUR DE MACHINERIE AGRICOLE (cf. Tableau 9.5 et Figure 9.2)

- Environ un opérateur de machinerie sur 5 (19,3 %) travaille une fin de semaine sur deux et environ une même proportion (19,9 %), une fin de semaine sur 3.
- 16,1 % des opérateurs sont au poste chaque fin de semaine.

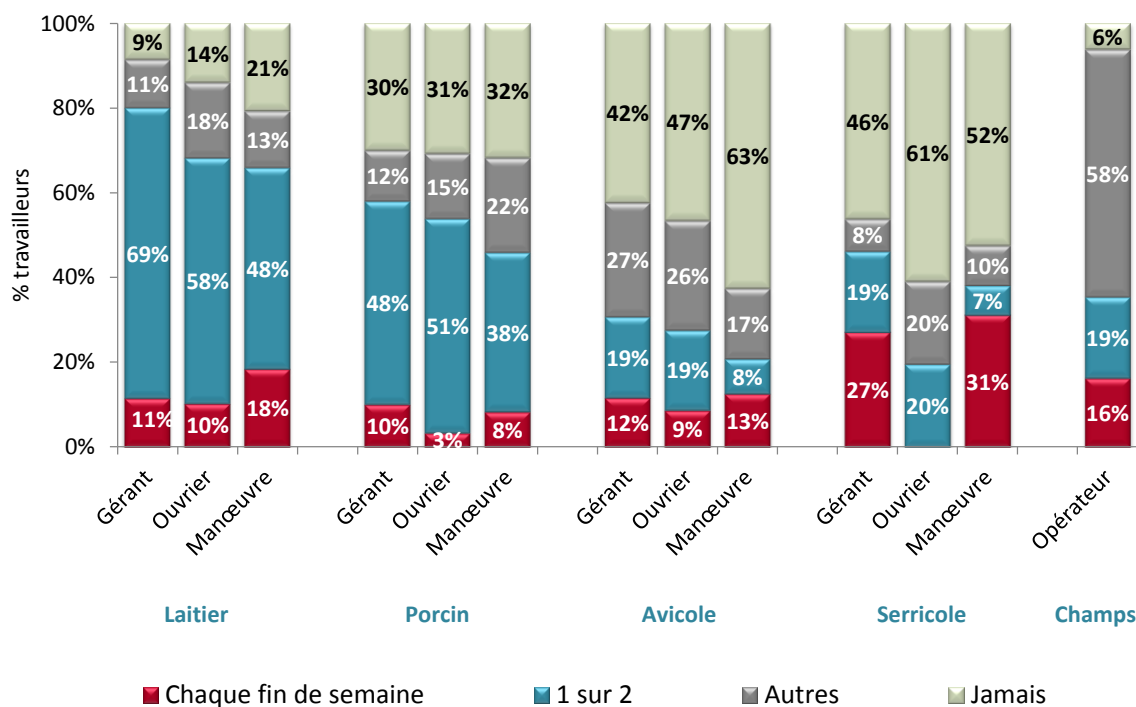
- Près de 40 % des opérateurs de machinerie se rendent disponibles au besoin (38,5 %), tenant compte de la réalité des productions de grandes cultures, de pommes de terre, de cultures maraîchères et de bovins de boucherie.
- 6,2 % des opérateurs de machinerie n'ont jamais à travailler durant la fin de semaine.

**Tableau 9.5**  
**Fréquence de travail de fin de semaine des opérateurs de machinerie agricole, 2017**

Fréquence du travail de fin de semaine	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur
	% de travailleurs				
Chaque fin de semaine	8,5	25,9	16,1	11,8	16,1
1 sur 2	15,3	25,9	16,1	17,6	19,3
1 sur 3	25,4	14,8	22,6	11,8	19,9
Selon les besoins	47,5	25,9	41,9	41,2	38,5
Jamais	3,4	7,4	3,2	17,6	6,2

<sup>1</sup> Une fin de semaine sur 4, 5, 6 ou 8; à l'occasion.

**Figure 9.2**  
**Fréquence de travail de fin de semaine, selon le poste occupé, pour les employés à temps plein, 2017**



## 9.5 SALAIRE

Le Tableau 9.6 indique sur quelle base les producteurs interrogés ont déclaré le salaire versé à leurs employés.

- Quel que soit le poste occupé par leurs travailleurs dans les secteurs de production laitière, porcine, avicole et serricole, une grande proportion de producteurs ont fourni le salaire versé à leurs employés sur la base d'un salaire horaire ou annuel.
- Tous les producteurs qui emploient un opérateur de machinerie agricole ont fourni un salaire sur la base d'un salaire horaire.

**Tableau 9.6**  
**Unité de déclaration du salaire versé par les producteurs,**  
**selon le poste occupé par les employés à temps plein, 2017**

Unité de déclaration du salaire	Secteur laitier			Secteur porcine		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% d'entreprises			% d'entreprises		
\$/heure	42,9	55,9	55,8	40,8	53,9	63,5
\$/semaine	17,1	17,1	21,2	14,3	11,2	9,4
\$/mois	0,0	1,3	0,6	0,0	0,0	0,0
\$/année	40,0	25,7	22,4	44,9	34,8	27,1
Unité de déclaration du salaire	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% d'entreprises			% d'entreprises		
\$/heure	39,1	51,8	65,2	60,9	81,4	76,3
\$/semaine	13,0	12,5	13,0	8,7	4,7	13,2
\$/mois	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
\$/année	47,8	33,9	21,7	30,4	14,0	10,5

Le Tableau 9.7 montre le salaire moyen des employés des entreprises agricoles, exprimé en \$/h, par secteur de production et pour tous les types d'emplois étudiés. Dans les cas où le producteur a mentionné un salaire sur une autre base que le salaire horaire, le salaire déclaré (base annuelle, mensuelle ou autre) a été exprimé en \$/h selon le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par l'employé<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> L'émission de quota des dernières années, particulièrement en 2017, a entraîné une augmentation rapide de la production de lait à la ferme. Il est envisageable que du travail non prévu ait été graduellement réalisé sans que le salaire annuel des travailleurs n'ait été ajusté. De plus, les producteurs laitiers ont dû faire face à une diminution du prix du lait.

- Le gérant de ferme laitière reçoit en moyenne 16,99 \$/h, l'ouvrier en production laitière, 15,89 \$/h et le manœuvre, 14,71 \$/h.
- Dans le secteur porcin, le gérant de troupeau gagne en moyenne 20,77 \$/h, l'ouvrier en production porcine, 17,34 \$/h et le manœuvre, 15,20 \$/h.
- Dans la production avicole, le gérant de troupeau reçoit en moyenne 21,57 \$/h, l'ouvrier en production avicole, 17,44 \$/h et le manœuvre, 15,56 \$/h.
- Les producteurs en serre versent en moyenne 20,24 \$/h aux gérants de production, 15,08 \$/h aux ouvriers et les manœuvres reçoivent quant à eux, 12,90 \$/h. Ces résultats ont été validés de façon particulière. En effet, en plus des validations habituelles, le répondant de près du quart des entreprises participantes a été contacté de nouveau afin de s'assurer de l'exactitude des informations fournies. De plus, les salaires des postes visés ont été collectés auprès de 11 entreprises additionnelles<sup>9</sup>.
- L'opérateur de machinerie travaillant dans les secteurs des grandes cultures, des cultures maraîchères, des pommes de terre ou des bovins de boucherie est en moyenne rémunéré 16,97 \$/h.

L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (quartiles 2 et 3) est présentée à la Figure 9.3 (page suivante). Par exemple, 50 % des gérants de production laitière reçoivent de 15,66 \$/h à 19,04 \$/h; 25 % gagnent moins de 15,66 \$/h et 25 % gagnent plus de 19,04 \$/h. Rappelons qu'il s'agit de salaires versés aux travailleurs ayant différentes formations et années d'expérience, différents âges, différentes conditions d'embauche en général, etc. La variabilité des salaires horaires est notable pour les gérants en production serricole.

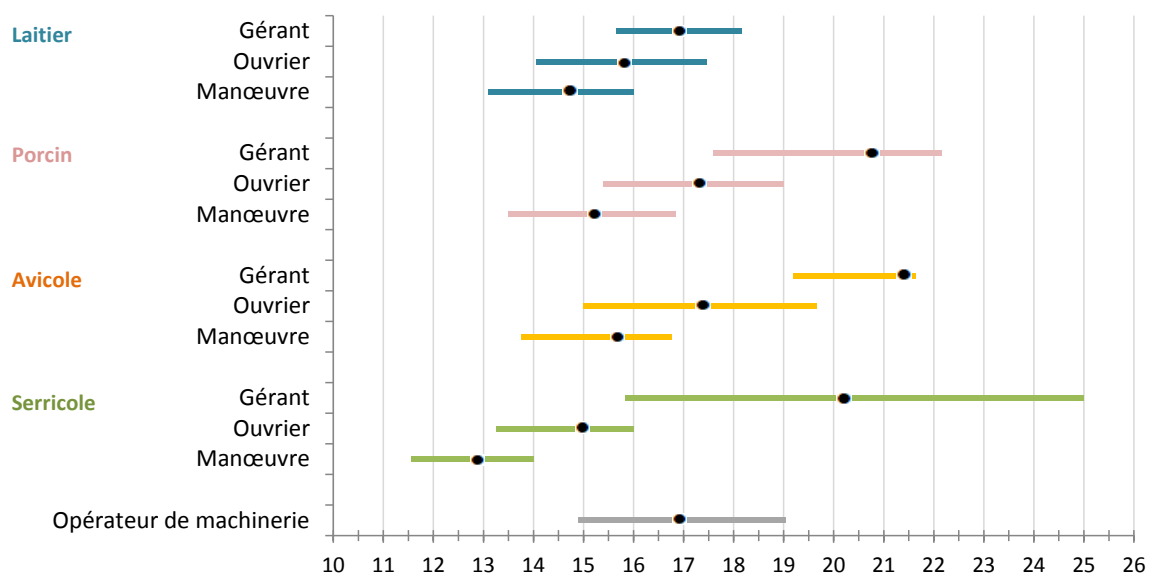
---

<sup>9</sup> En 2014, le Syndicat des producteurs en serre du Québec (aujourd'hui Les Producteurs en serre du Québec) avait transmis une liste de 121 entreprises membres du Syndicat. Dans cette liste, 51 entreprises embauchant des travailleurs à temps plein avaient accepté de fournir les conditions de travail de leurs employés. En 2017, c'est une liste de 768 entreprises qui a été fournie par Les Producteurs en serre du Québec et l'Association des producteurs maraîchers du Québec en vue de l'enquête sur les conditions de travail. Tous les producteurs de la liste ont fait l'objet d'appels en mars-avril 2018 pour participer à l'enquête, étant donné le nombre d'entreprises n'embauchant pas de travailleurs à temps plein, celles ayant quitté la production, celles dont les coordonnées téléphoniques/courriel étaient erronées et celles dont le répondant était difficile à joindre. À la fin du mois d'août/début du mois de septembre 2018, une seconde vague d'appels a été effectuée : les producteurs ayant répondu à l'enquête au printemps et pour lesquels les salaires versés étaient les plus bas et les plus élevés ont été contactés afin de confirmer les données collectées au printemps, et les entreprises dont le répondant n'avait pu être rejoint au printemps ont été relancées. Une fois cet exercice terminé, les 737 entreprises de la liste de départ sont ainsi réparties : 42 % n'ont pas d'employés à temps plein; 10 % ont quitté la production; les coordonnées de 6 % des producteurs étaient erronées; 9 % ont refusé de répondre. Le questionnaire sur les conditions de travail a été complété auprès de 11 % des entreprises (8,7 % dans la production serricole et 2,3 % dans une autre production visée par l'enquête). Finalement, 22 % des producteurs de la liste n'ont jamais pu être rejoints (mars-avril et fin août), malgré des relances téléphoniques en journée, incluant les heures de repas, et en soirée.

**Tableau 9.7**  
**Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2017**

	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	\$/heure			\$/heure		
Salaire moyen	16,99	15,89	14,71	20,77	17,34	15,20
Écart-type	2,87	2,63	2,45	4,78	3,15	2,74
Taux de croissance annuel moyen (2014-2017)	-1,5%	1,9%	1,4%	2,8%	1,9%	s. o.
	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	\$/heure			\$/heure		
Salaire moyen	21,57	17,44	15,65	20,24	15,08	12,90
Écart-type	5,33	3,22	3,26	6,47	3,13	1,75
Taux de croissance annuel moyen (2014-2017)	s. o.	s. o.	s. o.	-0,9%	-2,6%	-2,6%
	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
	\$/heure					
Salaire moyen	17,59	16,31	17,32	16,36	16,97	
Écart-type	3,67	3,55	3,35	3,45	3,55	

**Figure 9.3**  
**Étendue du salaire horaire des employés à temps plein (quartiles 2 et 3), selon le poste occupé, 2017**



## 9.6 VACANCES

### SECTEUR LAITIER (cf. Tableau 9.8)

- Ce sont 46 % des gérants de ferme laitière qui ont droit à deux semaines de vacances par année, et une proportion semblable, à trois semaines.
- Environ 63 % des ouvriers en production laitière prennent deux semaines de vacances, et plus d'un ouvrier sur 5 (21,5 %) a droit à trois semaines par année.
- 70 % des manœuvres en production laitière sont en vacances deux semaines par année, et pour 15 % des manœuvres, ce sont trois semaines de vacances qui leur sont offertes.
- Environ 10 % des gérants et des ouvriers peuvent profiter de plus de trois semaines de vacances annuelles; cette proportion est de 5,5 % pour les manœuvres.

### SECTEUR PORCIN (cf. Tableau 9.8)

- Plus de 70 % des gérants de troupeau porcin ont droit trois semaines de vacances ou plus par année. Deux semaines de vacances sont planifiées pour le quart d'entre eux.
- Pour les ouvriers en production porcine, 35 % d'entre eux bénéficient de deux semaines de vacances annuelles et 44 %, de trois semaines.
- Près de 55 % des manœuvres en production porcine sont en vacances pendant deux semaines consécutives, et 30 % ont droit à trois semaines de vacances.

### SECTEUR AVICOLE (cf. Tableau 9.8)

- Près du quart des gérants prennent deux semaines de vacances et environ les trois quarts sont en vacances trois semaines ou plus.
- 55 % des ouvriers en production avicole peuvent planifier deux semaines de vacances et 45 %, trois semaines ou plus.
- Les deux tiers des manœuvres sont en vacances pendant deux semaines consécutives et près d'un manœuvre sur trois, pendant trois semaines consécutives.

### SECTEUR SERRICOLE (cf. Tableau 9.8)

- La répartition des travailleurs selon le nombre de semaines de vacances par année est plus uniforme en production serricole que dans les autres secteurs étudiés, et ce, pour chaque catégorie de travailleurs.
- Près de 46 % des gérants de production prennent deux semaines consécutives de vacances; cette proportion est respectivement de 58 % et 65 % pour les ouvriers et les manœuvres
- Près de 46 % des gérants peuvent planifier trois semaines de vacances consécutives; c'est également le cas pour 38 % des ouvriers et près du quart des manœuvres serricoles..



## OPÉRATEUR DE MACHINERIE AGRICOLE (cf. Tableau 9.8)

- Près de 40 % des opérateurs de machinerie agricole ont droit à deux semaines de vacances, environ le quart de ces travailleurs sont en vacances pendant trois semaines et, pour un opérateur sur dix, plus de trois semaines de vacances lui sont accordées.
- Environ un opérateur de machinerie sur cinq (21 %) ne prend pas de vacances pendant la période annuelle durant laquelle il travaille dans l'entreprise, ses vacances pouvant être prises en dehors de la période d'embauche annuelle dans l'entreprise (cas d'employés travaillant moins de 12 mois par année dans l'entreprise).

**Tableau 9.8**  
Répartition des employés à temps plein, selon le nombre de semaines de vacances  
et selon le poste occupé, 2017

Nombre de semaines de vacances par année	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Une semaine	0	6,3	9,8	2,0	4,4	2,4
Deux semaines	45,9	62,7	69,5	25,5	35,2	54,1
Trois semaines	43,2	21,5	15,2	35,3	44,0	29,4
Plus de trois semaines	10,8	9,5	5,5	37,3	16,5	14,1
Nombre de semaines de vacances par année	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Une semaine	0	0	0	4,5	5,0	8,8
Deux semaines	23,1	55,2	66,7	45,5	57,5	64,7
Trois semaines	61,5	36,2	29,2	45,5	37,5	23,5
Plus de trois semaines	15,4	8,6	4,2	4,5	0,0	2,9
Nombre de semaines de vacances par année	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
	% de travailleurs					
	Une semaine	5,9	3,4	3,7	6,5	4,3
Deux semaines	41,2	40,7	31,5	45,2	38,5	
Trois semaines	29,4	25,4	24,1	19,4	24,2	
Plus de trois semaines	17,6	6,8	11,1	19,4	11,8	
Autres <sup>1</sup>	5,9	23,7	29,6	9,7	21,1	

<sup>1</sup> Vacances pouvant être prises en dehors de la période d'embauche annuelle dans l'entreprise (cas d'employés travaillant moins de 12 mois par année dans l'entreprise).

**Tableau 9.9**  
**Nombre de semaines de vacances des employés à temps plein,**  
**en fonction du nombre d'années de service continu et selon le poste occupé, 2017**

Nombre d'années de service continu	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	Nombre de semaines de vacances par année					
Moins de 5 ans	32,4	63,1	65,0	17,6	50,5	62,4
5 à 10 ans	43,2	19,7	21,5	35,3	26,4	17,6
11 ans ou plus	24,3	17,2	13,5	47,1	23,1	20,0
Nombre moyen de semaines de vacances	2,6	2,4	2,2	3,3	2,8	2,8
Nombre moyen d'années à l'emploi dans l'entreprise	8,1	6,0	4,8	10,7	7,3	5,8
Nombre d'années de service continu	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	Nombre de semaines de vacances par année					
Moins de 5 ans	23,1	55,2	66,7	45,8	59,1	73,0
5 à 10 ans	46,2	24,1	16,7	33,3	31,8	21,6
11 ans ou plus	30,8	20,7	16,7	20,8	9,1	5,4
Nombre moyen de semaines de vacances	3,1	2,6	2,4	2,7	2,5	2,4
Nombre moyen d'années à l'emploi dans l'entreprise	8,7	6,4	4,4	8,5	5,4	4,6
Nombre d'années de service continu	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
	Nombre de semaines de vacances par année					
	Moins de 5 ans	37,3	45,3	29,0	58,8	40,6
5 à 10 ans	42,4	28,3	38,7	23,5	35,0	
11 ans ou plus	20,3	26,4	32,3	17,6	24,4	
Nombre moyen de semaines de vacances	2,5	2,7	2,6	2,4	2,6	
Nombre moyen d'années à l'emploi dans l'entreprise	8,0	7,7	9,5	6,0	7,9	

## 9.7 TRAVAIL PENDANT LES JOURS FÉRIÉS

### SECTEUR LAITIER (cf. Figure 9.4 et Tableau 9.11)

- Environ un gérant de ferme laitière sur cinq est en congé pendant les jours fériés.
- Ce sont respectivement 38 % des ouvriers et 31 % des manœuvres en production laitière qui n'ont pas à travailler durant les jours fériés.

### SECTEUR PORCIN (cf. Figure 9.4 et Tableau 9.11)

- Dans le secteur porcin, environ le quart des gérants et des ouvriers n'ont pas à travailler durant les jours fériés. C'est le cas pour le tiers des manœuvres.

### SECTEUR AVICOLE (cf. Figure 9.4 et Tableau 9.11)

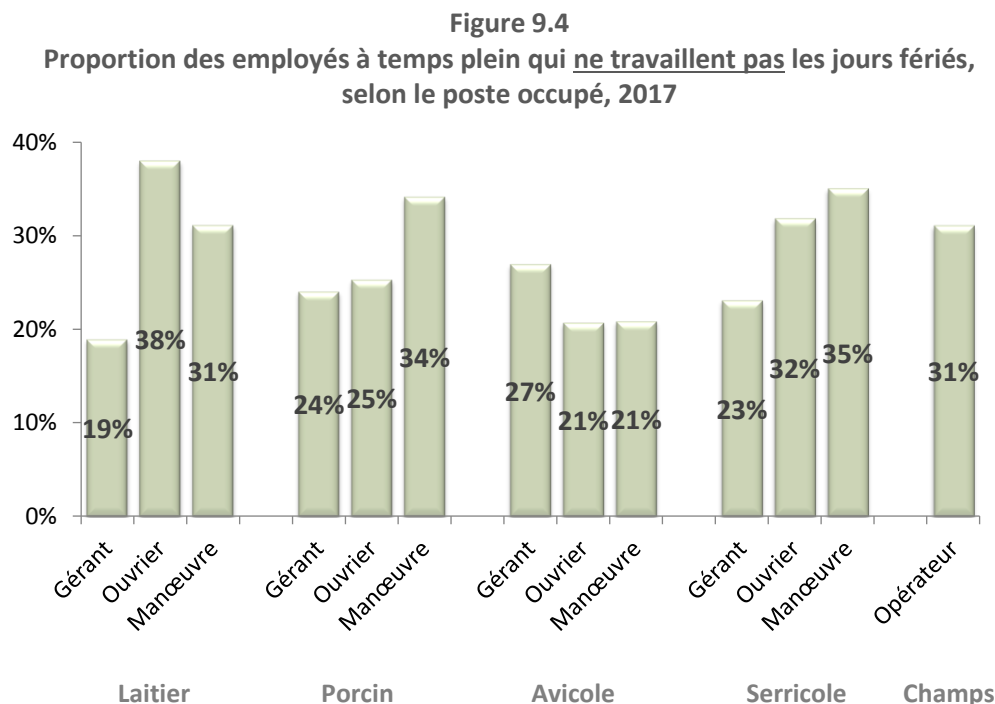
- 27 % des gérants de troupeau et 21 % des ouvriers et des manœuvres ne travaillent pas les jours fériés.

### SECTEUR SERRICOLE (cf. Figure 9.4 et Tableau 9.11)

- Environ le quart des gérants de production et le tiers des ouvriers et des manœuvres ne travaillent pas durant les jours fériés.

### OPÉRATEUR DE MACHINERIE (cf. Figure 9.4 et Tableau 9.11)

- 31 % des opérateurs de machinerie agricole ne travaillent pas durant les jours fériés.



**Tableau 9.10**  
**Proportion des employés à temps plein qui ne travaillent pas les jours fériés,  
selon le poste occupé, 2017**

Secteur laitier			Secteur porcin		
Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
% de travailleurs					
18,9	38,0	31,1	24,0	25,3	34,1
Secteur avicole			Secteur serricole		
Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
% de travailleurs					
26,9	20,7	20,8	23,1	31,8	35,0
Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
% de travailleurs					
32,2	25,9	32,3	41,2	31,1	

## 9.8 PRIMES VERSÉES

- Peu d'employés reçoivent une rémunération additionnelle pour le travail de fin de semaine.
- Les heures de travail supplémentaires ne sont généralement pas reconnues. Cette pratique est plus courante pour le poste d'ouvrier serricole et d'ouvrier avicole.
- Dans la production porcine, il est courant d'offrir une prime de rendement aux employés.
- Le versement d'une prime de fin d'année reste la pratique la plus adoptée par les producteurs agricoles.

**Tableau 9.11**  
**Proportion des employés à temps plein qui reçoivent une rémunération additionnelle,  
selon le poste occupé, 2017**

Rémunération additionnelle	Secteur laitier			Secteur porcin			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Man.	Gérant	Ouvrier	Man.	Gérant	Ouvrier	Man.
	% de travailleurs								
Travail de fin de semaine	6	6	6	6	8	12	3	6	4
Heures supplémentaires	14	9	10	8	5	7	3	19	16
Rendement	9	9	6	44	30	24	10	2	4
Bonus de fin d'année	26	34	32	44	37	25	17	8	11

**Tableau 9.11 (suite)**  
**Proportion des employés à temps plein qui reçoivent une rémunération additionnelle,**  
**selon le poste occupé, 2017**

Rémunération additionnelle	Secteur avicole			Grandes cultures	Maraicher	Pomme de terre	Bovin de boucherie
	Gérant	Ouvrier	Man.	Opérateur de machinerie			
	% de travailleurs						
Travail de fin de semaine	4	14	4	5	2	0	0
Heures supplémentaires	12	22	8	3	4	0	12
Rendement	15	21	17	5	7	0	6
Bonus de fin d'année	54	40	33	34	31	19	41

## 9.9 AVANTAGES SOCIAUX

Le Tableau 9.12 présente des données sur la fréquence de cinq avantages sociaux couramment offerts aux travailleurs de plusieurs secteurs de l'économie, mais aussi de trois autres avantages qui sont particuliers au monde agricole (les dons en nature, les repas et le logement).

- Globalement, les employés profitent peu de contributions de leurs employeurs à des régimes d'assurance (salaire, maladie, vie) ou de retraite, et la situation tend à se détériorer.
- Les employés en production porcine bénéficient en moyenne de conditions plus avantageuses que les travailleurs des autres secteurs à l'étude, en ce qui a trait à la couverture d'assurance.
- Au sujet des jours de maladie payés par l'employeur, la situation s'est améliorée dans les productions animales, mais on constate un recul en production serricole.
- L'offre de repas sur une base régulière est particulièrement rencontrée dans la production laitière, quel que soit le poste occupé, et pour le poste d'opérateur de machinerie.
- Dans tous les secteurs, les employés peuvent profiter de dons de produits de la ferme.
- La proportion d'employés qui profitent d'un logement offert par leur employeur est demeurée stable.

**Tableau 9.12**  
**Proportion des employés à temps plein qui bénéficient de certains avantages sociaux,**  
**selon le poste occupé, 2017**

Avantages sociaux offerts	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Assurance salaire	0	3	2	22	19	20
Assurance maladie	0	3	3	20	15	15
Assurance vie	3	2	1	21	16	15
Régime de retraite	14	8	9	15	22	16
Jours de maladie payés	29	25	12	25	48	38
Dons en nature <sup>1</sup>	63	48	45	22	47	48
Repas <sup>1</sup>	23	14	10	4	9	8
Logement <sup>1</sup>	14	18	20	32	18	28
Avantages sociaux offerts	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Assurance salaire	12	16	9	8	5	8
Assurance maladie	16	17	9	19	11	13
Assurance vie	10	14	7	15	9	10
Régime de retraite	10	12	3	15	9	13
Jours de maladie payés	12	33	5	27	23	23
Dons en nature <sup>1</sup>	5	26	7	23	36	33
Repas <sup>1</sup>	2	5	0	0	2	0
Logement <sup>1</sup>	35	9	17	0	9	23
Avantages sociaux offerts <sup>1</sup>	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
	% de travailleurs					
	Assurance salaire	7	4	10	6	6
Assurance maladie	7	4	6	12	6	
Assurance vie	7	4	13	6	7	
Régime de retraite	5	6	10	12	7	
Jours de maladie payés	19	6	6	18	12	
Dons en nature <sup>1</sup>	19	15	16	35	19	
Repas <sup>1</sup>	20	7	10	12	13	
Logement <sup>1</sup>	8	35	3	24	18	

<sup>1</sup> Avantages particuliers au monde agricole.

## 9.10 AUGMENTATION SALARIALE DE 2017 À 2018

L'enquête a permis de vérifier l'augmentation salariale des employés de 2017 à 2018.

- L'augmentation de salaire pour 2018 varie de 2,0 % à 4,4 % selon les secteurs de production et les postes. Notons que des producteurs ne se sont pas prononcés sur cette question, particulièrement dans la production laitière et dans les secteurs qui emploient des opérateurs de machinerie agricole.

**Tableau 9.13**  
Répartition des travailleurs embauchés à temps plein, selon l'augmentation salariale prévue en 2018 comparativement à 2017

Augmentation salariale prévue pour 2018	Secteur laitier			Secteur porcin		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Augmentation salariale prévue	38,2	51,1	40,7	59,5	51,2	54,4
Aucune augmentation prévue	47,1	24,1	34,3	28,6	35,7	35,4
Ne répond pas	14,7	24,8	25,0	11,9	13,1	10,1
% moyen d'augmentation de salaire	2,0%	3,7%	2,8%	2,0%	2,1%	2,2%
Augmentation salariale prévue pour 2018	Secteur avicole			Secteur serricole		
	Gérant	Ouvrier	Manœuvre	Gérant	Ouvrier	Manœuvre
	% de travailleurs					
Augmentation salariale prévue	71,4	63,9	53,3	52,9	63,9	53,3
Aucune augmentation prévue	23,8	25,0	40,0	47,1	25,0	40,0
Ne répond pas	4,8	11,1	6,7	0,0	11,1	6,7
% moyen d'augmentation de salaire	3,1%	4,4%	4,4%	2,9%	3,0%	2,6%
Augmentation salariale prévue pour 2018	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie	Tout secteur	
	% de travailleurs					
	Augmentation salariale prévue	33,9	38,9	48,4	64,7	41,6
Aucune augmentation prévue	22,0	14,8	19,4	11,8	18,0	
Ne répond pas	44,1	46,3	32,3	23,5	40,4	
% moyen d'augmentation de salaire	4,3%	4,3%	4,3%	7,2%	4,7%	

## 10. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Tableau 10.1 montre la répartition des entreprises quant aux éléments liés à la gestion des ressources humaines (GRH).

**Tableau 10.1**  
Répartition des entreprises quant aux éléments liés à la gestion des ressources humaines, 2017

	Laitier	Porcin	Avicole	Serricole
	% d'entreprises			
Manuel de l'employé	19%	30%	29%	47%
Politique de rémunération écrite	21%	23%	25%	30%
Contrat de travail formalisé	18%	25%	26%	40%
Évaluation de la performance	38%	65%	58%	55%
Connaissance du PAMT	59%	60%	43%	58%
(si non) Intérêt à en savoir plus	15%	19%	17%	25%
	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie
	% d'entreprises			
Manuel de l'employé	3%	17%	13%	18%
Politique de rémunération écrite	5%	17%	13%	6%
Contrat de travail formalisé	7%	17%	10%	12%
Évaluation de la performance	41%	46%	42%	65%
Connaissance du PAMT	24%	20%	13%	41%
(si non) Intérêt à en savoir plus	15%	30%	26%	18%

- Globalement, la GRH est encore peu formalisée dans les entreprises agricoles (manuel de l'employé, politique de rémunération écrite, contrat de travail formalisé, évaluation de la performance), mais semble plus structurée dans la production serricole.
- L'évaluation de la performance est la pratique la plus répandue dans tous les secteurs de production.
- Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est connu par environ 60 % des producteurs laitiers, porcins, serricoles et de bovins de boucherie qui emploient des travailleurs non familiaux. Une proportion intéressante de producteurs qui ne connaissent pas le programme acceptent d'être contactés pour en apprendre davantage.

Le Tableau 10.2 présente la répartition des entreprises quant aux éléments liés à la rétention des employés et au recrutement en 2017.

- De façon générale, les producteurs doivent composer avec un taux élevé de départs d'employés, et particulièrement dans la production en serre.
  - ❖ Dans les deux dernières années, près de la moitié des producteurs laitiers et porcins qui embauchent de la main-d'œuvre non familiale à temps plein ont vu des employés quitter l'entreprise. Dans la production serricole, les départs d'employés dans les deux dernières années ont touché 8 entreprises sur 10.



- Le recrutement d'employés locaux ou de travailleurs étrangers temporaires est jugé difficile par un grand nombre de producteurs, dans tous les secteurs de production.

**Tableau 10.2**  
Répartition des entreprises quant aux éléments liés à  
la rétention des employés et au recrutement, 2017

	Laitier	Porcin	Avicole	Serricole
	% d'entreprises			
Employés ayant quitté depuis 2 ans	49%	46%	53%	81%
Prévoyant embaucher des trav. locaux	44%	42%	49%	85%
Prévoyant un recrutement difficile	70%	87%	80%	60%
Prévoyant embaucher des TET <sup>1</sup>	21%	32%	15%	38%
Prévoyant un recrutement difficile	76%	17%	27%	10%
	Grandes cultures	Maraîcher	Pommes de terre	Bovins de boucherie
	% d'entreprises			
Employés ayant quitté depuis 2 ans	3%	11%	11%	6%
Prévoyant embaucher des trav. locaux	59%	48%	42%	59%
Prévoyant un recrutement difficile	66%	62%	77%	50%
Prévoyant embaucher des TET <sup>1</sup>	5%	39%	13%	6%
Prévoyant un recrutement difficile	100%	76%	50%	0%

<sup>1</sup> TET : travailleurs étrangers temporaires.

## 11. CONCLUSION

---

La présente édition de l'étude sur les conditions de travail en agriculture vise à mettre à jour les données de 2014 des employés travaillant à temps plein, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme, occupant des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises des secteurs laitier, porcin et serricole. L'étude s'étend également à la documentation des postes de manœuvre, d'ouvrier et de gérant dans des entreprises avicoles (volaille et œufs) et du poste d'opérateur de machinerie agricole travaillant dans les secteurs de production de grandes cultures, de pommes de terre, de cultures maraîchères et de bovins de boucherie, afin de s'arrimer avec le lancement de deux nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

L'utilisation de plus en plus répandue de la communication par courriel entre les producteurs et leurs associations a permis de se tourner vers une enquête web, combinée à une enquête téléphonique. Les conditions de travail de 974 employés agricoles, sans lien familial avec les propriétaires de la ferme et travaillant à temps plein ont ainsi été documentées pour 741 entreprises agricoles québécoises.

De nouveaux sujets ont été abordés dans l'édition 2017, notamment la scolarité des travailleurs, la connaissance du PAMT et l'intention des producteurs laitiers quant à l'évolution de leur système de traite.

Globalement, les entreprises sont de plus grande taille et le nombre moyen d'employés non familiaux travaillant à temps plein dans les fermes augmente, tant du côté des travailleurs locaux que des travailleurs étrangers temporaires. La rétention des employés et le recrutement de personnel sont des défis constants. Dans tous les secteurs de production, les employés travaillent généralement de 40 à 45 heures par semaine selon le poste occupé. Depuis 2014, l'augmentation annuelle moyenne du salaire horaire a généralement suivi l'inflation, à l'exception du poste de gérant de troupeau laitier et des postes dans les serres, qui ont connu une diminution. Finalement, du travail reste à faire dans la mise en place d'outils de gestion des ressources humaines.

Pour AGRICarières, l'ajout des nouveaux postes à la présente étude permettra à des centaines d'employeurs de disposer d'informations précieuses pour mieux évaluer les conditions de travail qu'ils offrent au sein même de leur entreprise. L'évolution de l'organisation du travail dans plusieurs secteurs est susceptible d'influencer le profil de plusieurs postes clés, incluant des besoins de qualification et de formation. Les employeurs considèrent difficiles de recruter de la main-d'œuvre locale, mais un bon nombre d'entre eux maintiennent les efforts afin d'y parvenir. Les stratégies d'attraction de nouveaux candidats locaux demeureront indispensables. La présence accrue de travailleurs étrangers et l'intention des employeurs d'y recourir davantage, vont poser des défis importants quant à leur intégration et leur développement, en particulier pour les secteurs de production animale.

Par ailleurs, dans un contexte de rareté accrue de la main-d'œuvre, AGRICarières et ses partenaires devront poursuivre leurs efforts de sensibilisation auprès des entreprises sur les éléments attractifs des conditions de travail devant être mis de l'avant pour recruter les travailleurs. Pour demeurer compétitif face aux autres secteurs, les actions visant à outiller davantage d'entreprises dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines seront toujours importantes.